

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya adalah aspek terpenting dari pertumbuhan ekonomi dan kemajuan teknis saat ini. Sumber daya manusia adalah yang paling signifikan dan menentukan dari semua sumber daya yang ada. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, emosi, keinginan, bakat, keterampilan, keahlian, dan tenaga kerja. Semua sumber daya manusia yang tersedia memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan distributor smartphone bermerek Oppo yang menjadi distributor tunggal untuk kota Medan dan sekitarnya.

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan PT World Innovative Telecommunication Medan**  
**Januari-Desember 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Jumlah Penjualan</b>	<b>%</b>
Januari	8,000,000,000	9,052,000,000	113.15%
Februari	8,000,000,000	9,365,000,000	117.06%
Maret	8,000,000,000	7,256,800,000	90.71%
April	8,000,000,000	7,105,050,000	88.81%
Mei	8,000,000,000	7,000,850,000	87.51%
Juni	8,000,000,000	6,402,500,000	80.03%
Juli	8,000,000,000	6,250,550,000	78.13%
Agustus	8,000,000,000	6,150,550,000	76.88%
September	8,000,000,000	6,000,550,000	75.01%
Oktober	8,000,000,000	6,652,000,000	83.15%
November	8,000,000,000	6,565,820,000	82.07%
Desember	8,000,000,000	6,250,000,000	78.13%

Sumber : PT. World Innovative Telecommunication Medan, 2021

Dari data penjualan terlihat bahwa perusahaan hanya mencapai target penjualan yang telah ditetapkan dari awal tahun pada bulan Januari dan Februari. Penurunan penjualan paling rendah terjadi di bulan Agustus sebesar 76.88%. Penurunan penjualan dikarenakan pada akhir tahun permintaan akan smartphone menurun karena belum adanya merek baru pada akhir tahun. Sedangkan penjualan

tertinggi terjadi di awal tahun Januari dan Februari dikarenakan adanya permintaan yang meningkat karena adanya merek smartphone yang dijual pada awal tahun.

Kompetensi adalah pengukuran kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas khusus posisi. Karyawan harus memiliki tingkat keahlian yang tinggi agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif dan akurat. Saat ini, personel perusahaan tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk posisi dan kredensial mereka, menyebabkan mereka sering membuat kesalahan dalam pekerjaan mereka. Kurangnya kompetensi pegawai akan mengakibatkan prestasi kerja yang kurang optimal. Pengetahuan pekerjaan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan yang tidak memadai akan mengakibatkan banyak kesalahan yang merugikan organisasi.

Pelatihan adalah hadiah yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan personelnnya. Kegiatan pelatihan yang diberikan kepada pekerja oleh organisasi tidak beroperasi pada tingkat yang dapat diterima, hal ini terlihat dari peserta yang diwajibkan hadir mengikuti pelatihan tidak hadir ke pelatihan yang dilakukan. Pelatihan tidak diikuti oleh seluruh peserta karena dilaksanakan pada masa jam kerja yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan ada jadwal pelatihan yang di luar jam kerja karyawan. Peserta diharuskan mengikuti pelatihan namun tidak ada sanksi apabila karyawan tidak hadir di perusahaan. Selain itu karyawan memberi tanggapan bahwa pelatih dan materi pelatihan dianggap kurang menarik sehingga terkesan pelatihan yang dilaksanakan membosankan. Tidak hadirnya seluruh peserta yang ditugaskan mengakibatkan masalah di dalam penerapan pelatihan itu sendiri di dalam pekerjaan dan menghambat proses kerja karyawan.

Budaya perusahaan merupakan kebiasaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan di dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi akan membuat karyawan lebih mampu bekerja dalam peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada budaya organisasi di perusahaan saat ini memiliki masalah pada karyawan yang belum mengikuti peraturan kerja karyawan. Selain itu karyawan masih sering melakukan pelanggaran peraturan yang terjadi rutin pada setiap bulannya seperti tidak mengumpulkan laporan penjualan tepat waktu, tidak

menaati peraturan kerja seperti berpakaian rapi, tidak mengikuti arahan pimpinan dan kurang berbahasa sopan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya bagi perusahaan untuk mengetahui peranan kompetensi, pelatihan dan budaya perusahaan dalam rangka mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone)”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah adalah:

1. Kompetensi yang belum sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan sering menimbulkan permasalahan dalam menjalankan pekerjaan.
2. Kegiatan pelatihan yang tidak diikuti seluruhnya oleh karyawan membuat karyawan tidak mampu meningkatkan kemampuan bekerja dengan baik.
3. Budaya perusahaan yang belum mampu dijalankan oleh karyawan dari pelanggaran peraturan yang masih sering terjadi di perusahaan.
4. Penurunan kinerja yang terlihat dari penurunan penjualan perusahaan.

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Teori Kompetensi**

Kapasitas seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu didefinisikan sebagai “kompetensi” oleh Wibowo (2014: 271).

### **1.3.2 Teori Pelatihan**

Perilaku karyawan diubah dengan pelatihan, menurut Rivai (2013: 212) dan Sagala (2013: 212). Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini secara langsung dipengaruhi oleh tingkat pelatihan mereka.

### **I.3.3 Teori Budaya Perusahaan**

Menurut Arianty (2014), budaya organisasi menjadi karakteristik dari organisasi, bukan dengan apa yang mereka yakini, namun budaya menjadi sifat dasar dalam deskriptif.

### **I.3.3 Teori Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja menjadi hasil kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan selama waktu tertentu.

### **I.3.4 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Torang (2012:53) menegaskan bahwa kinerja dan perilaku organisasi sama-sama ditopang oleh tingkat kompetensi individu.

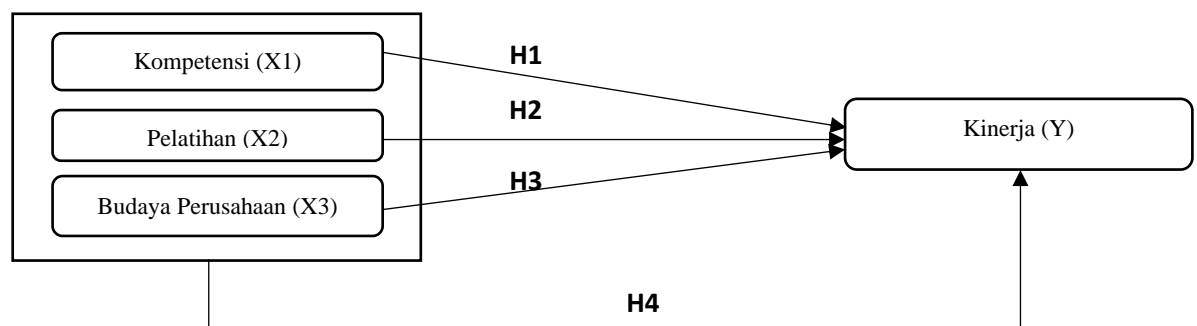
### **I.3.5 Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

Pelatihan karyawan sangat penting, terlepas dari apakah seorang pekerja baru atau lama, menurut Rivai (2016: 212). Suatu tindakan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja seseorang saat ini dan di masa depan disebut pelatihan.

### **I.3.6 Teori Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja**

Menurut Sagita (2018), budaya organisasi membentuk nilai nilai dari kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi yang baik akan membuat organisasi mampu bekerja dengan nilai.

## **1.4 Tinjauan Pustaka**



**Gambar I.1 Kerangka Konseptual**

## 1.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel I.2 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Syahputra Dan Tanjung (2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	X1=Kompetensi X2=Pelatihan X3=Pengembangan Karir  Y=Kinerja	Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura
2	Wicaksono (2021)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta	X1=Pelatihan X2=Motivasi X3=Budaya Organisasi  Y=Kinerja	Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri
3	Irmayanti (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Divisi Umum Dan SDM Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja	X1=Kompetensi X2=Budaya Kerja Y=Kinerja	Kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma

## 1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone).
- H2: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone).
- H3: Budaya Persusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone).
- H4: Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Persusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Medan (Distributor Tunggal Oppo Smartphone).