

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan memiliki kinerja terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta pelatihan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT Artha Centra Bangun Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat bahan bangunan. Hasil survey awal diketahui terjadi penurunan kinerja karyawan yang diketahui dari target yang ditetapkan perusahaan tidak pernah tercapai. Penurunan kinerja karyawan berkaitan dengan kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan, motivasi kerja yang semakin menurun serta keterampilan kerja yang semakin berkurang.

Kompetensi pada PT Artha Centra Bangun Perkasa merupakan masalah pertama dimana banyaknya karyawan yang memegang jabatan yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan mereka. Sehingga banyak karyawan yang tidak mengerti dengan pekerjaan mereka yang sekarang dan tidak betul menguasai dengan pekerjaan mereka.

Motivasi kerja menggambarkan suatu dorongan atau kehendak dalam diri atau luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi di perusahaan menurun, hal ini diketahui dari karyawan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak fokus pada tujuan yang ditetapkan perusahaan dan menurunnya tingkat ketekunan dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan sebagai proses pengembangan diri karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Permasalahan pelatihan yaitu peserta pelatihan minimal karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun di perusahaan sehingga menyebabkan peserta pelatihan menjadisangat terbatas yang dikarenakan mayoritas karyawan memiliki masa kerja di bawah 2 tahun. Karyawan yang mengikuti pelatihan umumnya tamat SMA yang mengakibatkan materi yang diajarkan sulit dipahami dan terakhir penyelenggaraan pelatihan membutuhkan biaya yang cukupbesar yang menyebabkan perusahaan jarang mengadakan pelatihan.

Persoalan di atas menjadi latar belakang penelitian ini, dengan judul yaitu “**Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Artha Centra Bangun Perkasa**”.

I.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa?

4. Apakah kompetensi, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa?

I.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.

I.4. Tinjauan Pustaka

I.4.1. Pengertian Kinerja Kerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Fahmi (2016:127), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

I.4.2.Indikator Kinerja Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut.

1. Tujuan dan Kemampuan.
 2. Teladan Pimpinan
 3. Balas Jasa.
 4. Keadilan
 5. Waskat
 6. Sanksi Hukuman
 7. Ketegasan
 8. Hubungan Kemanusiaan
- (Supomo, 2018)

I.4.3.Pengertian Kompetensi

Keterampilan dan pengetahuan lebih mudah dikenali, dua kompetensi ini relatif lebih mudah dibentuk dan dikembangkan, melalui proses belajar dan pelatihan yang relatif singkat. (Sedarmayanti, 2019:127)

Kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengembangkan tanggung jawab pekerjaan. (D. Priansa, 2018:254)

I.4.4.Indikator Kompetensi

(D. J. Priansa, 2018:256) Lima tipe karakteristik kompetensi adalah :

1. Motif
2. Watak
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

1.4.5. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Priansa, 2018:176)

Pelatihan sebagai suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). (Hamali, 2018:64)

1.4.6. Indikator Pelatihan Kerja

Terdapat beberapa indikator pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Sikap dan mental karyawan
3. Kerja sama
4. Disiplin kerja
5. Perilaku karyawan

(Kasmir, 2016:128)

1.4.7. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan. (Fahmi, 2017:100)

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2016:323).

1.4.8. Indikator Motivasi

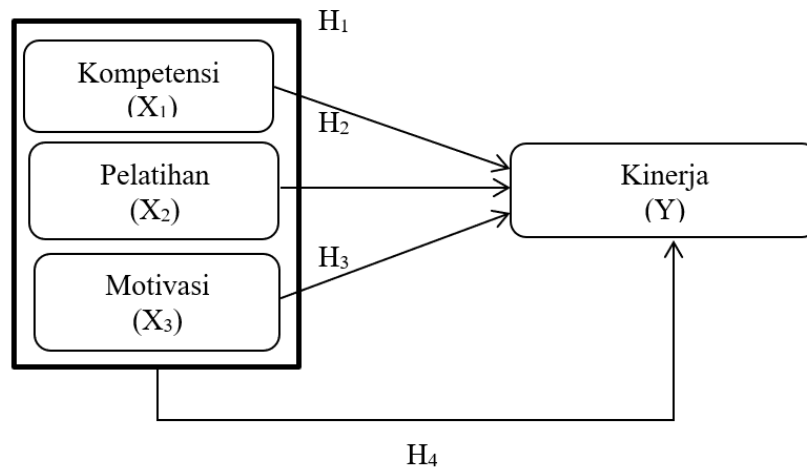
Ada beberapa indikator dalam teknik motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Manajer yang baik
2. Komunikasi
3. Budaya tidak menyalahkan
4. Kerja sama

1.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antar variabel variabel dalam suatu penelitian. Dimana hubungan yang coba dijelaskan yakni hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, dalam hal ini variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan pelatihan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja.

Gambar I.1.
Kerangka Konseptual



Gambar I.1. Kerangka Konseptual Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

I.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₂ : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.
- H₄ : Kompetensi, Pelatihan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.