

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Dalam lingkungan bisnis, keberhasilan aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan yang dimilikinya. Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2018) kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Tri Juniarti dkk., t.t.).

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Eliyanto dalam (Iskandar, 2021) berpendapat bahwa, pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk karyawan tersebut. Kinerja dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016).

Perusahaan selalu berharap memiliki sumber daya manusia yang kompeten, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kualitas karyawan yang baik di dalam segala aspek seperti pengetahuan, keterampilan, dan pencapaian karir karyawan tersebut. Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Untuk mencapai hal ini, perlu diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kompetensi dan kompensasi. Dalam penelitian Hasibuan (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (parsial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan maksimal perusahaan harus dapat membagi tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang karyawan tersebut. Sehingga nantinya karyawan tersebut bisa bekerja dengan nyaman dan maksimal dikarenakan karyawan tersebut bekerja sesuai kemampuan, keterampilan, dan keahliannya, sehingga akan memaksimalkan kinerja karyawan tersebut. Perusahaan juga harus dapat menjaga semangat kerja karyawan.

PT Agung Toyota Singaraja merupakan salah satu dealer otomotif yang berlokasi di Jl. WR. Supratman No. 100, Kel. Penarukan, Kec. Buleleng, Kab Buleleng dengan kegiatan utamanya adalah memasarkan produk berupa kendaraan roda empat kepada konsumen, namun PT Agung Toyota Singaraja tidak hanya memasarkan produk saja namun juga memberikan pelayanan jasa seperti service dan menyediakan sparepart. Saat menjalankan aktivitasnya dalam

memasarkan produknya kepada konsumen, dengan karyawan yang banyak dan memiliki kepribadian yang berbeda hal ini menuntut agar perusahaan dapat mengelola dan mengatur seluruh karyawan agar nantinya apa yang diharapkan perusahaan bisa tercapai. Target yang dicapai oleh karyawan PT Agung Toyota Singaraja merupakan gambaran dari hasil kerja keras seluruh karyawan yang berada di dalam lingkungan perusahaan. Kinerja mengacu pada hasil kerja kolektif sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan, yang pada akhirnya menciptakan hasil akhir yang sesuai dengan standar kualitas yang telah diberikan. Penilaian kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, didasarkan pada hasil kerja dalam periode tertentu. Untuk mengevaluasi kinerja karyawan, peneliti memperoleh data target penjualan serta hasil penjualan selama periode 2022 dan 2023.

Gambar 1.1

Capaian Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Singaraja Periode 2022 dan 2023



Sumber: PT Agung Toyota Singaraja

Berdasarkan data diatas dapat dilihat terjadi perbedaan pencapaian kinerja di tahun 2022 dan tahun 2023, dimana pada tahun 2022 perusahaan dapat tercapai, dengan presentase sebesar 97%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja di tahun 2022 sudah dalam kategori baik, namun pada tahun berikutnya yaitu pada tahun 2023 target dari perusahaan mengalami penurunan, dimana pada tahun 2023 kinerja karyawan hanya dapat mencapai target sebesar 89 %, sedangkan kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila target yang diberikan mencapai persentase diatas 95%. Terjadinya penurunan pencapaian target ini tentu berhubungan langsung terhadap kinerja karyawan yang ikut menurun, tentu saja jika hal ini tidak segera diatasi maka akan berpengaruh negatif terhadap perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi turunya kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja adalah faktor mengenai kompetensi suatu kemampuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap serta kerjasama yang dimiliki karyawan. Dari segi kompetensi yang dimiliki karyawan dapat mencerminkan kinerja karyawan tersebut, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik kinerja yang di hasilkan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seperti pada tim penjualan, dimana masih banyak karyawan yang kurang dalam hal negosiasi terhadap konsumen serta kuranya keterampilan dalam komunikasi. Sehingga hal ini berpengaruh kepada capaian kinerja karyawan tersebut. Dalam penelitian Jayanti (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain

semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Kebutuhan kompetensi dari setiap karyawan sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan guna menciptakan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan perusahaan dapat melakukan pengawasan, pengembangan soft skill, serta memberikan pelatihan kerja. Faktor lain dari menurunnya kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja adalah faktor kompensasi. Dimana perusahaan dalam pemberian kompensasi masih belum diterapkan secara sistematis. Dimana pemberian kompensasi ini belum dilakukan secara merata dan adil kepada setiap karyawan, sehingga hal ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap sesama karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri. Dalam penelitian Pratama (2020), menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika pemberian kompensasi diberikan secara merata dan adil terhadap semua karyawan serta sesuai dengan kinerjanya, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan penuh semangat dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Pada dasarnya setiap karyawan bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti kebutuhan uang ataupun barang. Untuk itu karyawan dapat bekerja keras dan menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan berupa kompensasi agar karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat dan dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada dasarnya pemberian kompensasi adalah salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang adil

dan benar, para karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai target atau tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas , maka peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan , sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi di PT Agung Toyota Singaraja adalah terjadi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2023, yang disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki karyawan serta pemberian kompensasi yang masih rendah dan tidak merata terhadap karyawan. Dengan adanya beberapa masalah ini menimbulkan kekhawatiran akan dampak terhadap semangat kerja, dedikasi, kedisiplinan dan upaya karyawan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dalam penelitian ini lebih memfokuskan variabel-variabel apa saja yang memiliki peranan penting dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini membatasi masalah penelitian yaitu untuk mengetahui peranan kompetensi dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menjadi masalah saat ini di PT Agung Toyota Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?
- (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?
- (3) Apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?
- (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?
- (3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Agung Toyota Singaraja?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut.

- (1) Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi landasan kontribusi dalam perkembangan ilmu manajemen, terutama di ranah sumber daya manusia. Dengan menitikberatkan pada aspek-aspek tertentu

dalam manajemen sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang signifikan untuk pengembangan lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.

(2) Manfaat Praktis

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menjadi sebuah acuan informasi bagi perusahaan khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi pedoman atau acuan di dalam penelitian selanjutnya dan juga memberikan informasi terkait pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Agung Toyota Singaraja.

