

B A B I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan di dunia industri semakin kompetitif, dimana para pelaku industri berlomba-lomba untuk meningkatkan daya saingnya. Untuk bisa bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus memperhatikan kualitas produksinya. Dengan kualitas produksi yang baik maka pelanggan akan tetap menggunakan produk yang ditawarkan. Perusahaan yang memasuki pasar global harus dapat memenangkan persaingan sehingga mampu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, dengan memberdayakan sumber daya perusahaan yang terbaik secara efektif dan efisien, terutama adalah sumber daya manusia perusahaan.

Dalam memenuhi kebutuhan pelanggannya tentu didukung oleh keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja di perusahaan. Seperti yang telah diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam setiap kegiatannya. Sumber daya manusia yang trampil, memiliki daya saing tinggi sehingga mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global.

Sebuah perusahaan yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik, tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan dari kinerja para pegawainya. Salah satu cara yang digunakan oleh perusahaan untuk berhasil dalam era persaingan saat ini adalah mendayagunakan kompetensi. Kompetensi Sumber daya manusia di suatu perusahaan mempengaruhi kompetensi perusahaan tersebut

secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan yang diperlukan perusahaan diyakini mampu melaksanakan semua pekerjaan dengan efektif, sanggup mengatasi masalah dalam bekerja, dapat mencari solusi yang tepat dalam menghadapi situasi kerja yang sulit, sehingga dapat memenuhi kriteria pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

Menurut Deni, A. Jamaran dalam Irham Fahmi (2015:55) salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan skill dan knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagian pencapaian targetnya.

Sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan efesiensi dan produktifitasnya, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Setiap perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan trampil, karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja giat. Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak cukup dengan memperoleh karyawan yang kompeten, sangat penting juga karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi. Menurut Irham Fahmi (2016:100) Motivasi adalah aktivitas perilaku dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Chung & Meggison dalam Irham Fahmi (2016:100) menyatakan bahwa : Motivation is defined as / goal-directed behavior. It concerns the level of

effort one exerts in pursuing a goal..it's closely performance (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar tujuan ..motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performance pekerjaan).

Motivasi kerja mempunyai peranan penting juga dalam hal menumbuhkan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal.

Selain Kompetensi dan Motivasi, hal yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Jika kemampuan para karyawan telah dikembangkan dengan baik , maka mereka mampu memenuhi bahkan melebihi tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu sangat tepat kalau karyawan diberi kompensasi secara wajar sesuai dengan kontribusi mereka pada perusahaan. Menurut I Komang Ardana dkk (2012:153) : segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Kompensasi membantu organisasi atau perusahaan mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keadilan internal dan keadilan eksternal. Keadilan internal pada dasarnya kepada karyawan yang memiliki kualifikasi atas jabatan yang lebih tinggi dibayar lebih tinggi, demikian sebaliknya. Keadilan eksternal berarti kepada karyawan dibayar setingkat dengan karyawan yang sejenis di perusahaan lain.

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2015:112) Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan. Sebaliknya besar kecilnya

kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan kompensasi secara wajar, adil dan layak. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun faktor-faktor emosional dan peri kemanusiaan tidak boleh diabaikan, dan perusahaan mau memberikan kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari perusahaan sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dan kompensasi yang diterima untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses.

Menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Irham Fahmi (2016:176) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih lanjut lagi Indra Bastian dalam Irham fahmi (2016 :176)

menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Unsur karyawan menjadi penentu dalam keberhasilan bisnis yang dijalankan suatu perusahaan (Suparyadi, 2016:300).

PT. PLN (Persero) memiliki Visi : diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani. Untuk dapat mewujudkan diakui sebagai perusahaan kelas dunia tentunya PT PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan kinerjanya. PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan & Jaringan Surabaya Utara dalam peningkatan kinerjanya sangat tergantung pada kinerja individu, karena merupakan gabungan dari kinerja individu yang menjadi target perusahaan, dan target individu dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi yang dimilikinya, serta kompensasi yang diperolehnya.

Untuk mendukung tercapainya kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara, maka perlu dilakukan penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dalam Latar Belakang dan Masalah sangat penting artinya Sumber Daya Manusia terhadap lajunya perusahaan, sehingga perlu untuk diketahui signifikansi pengaruh SDM dalam menentukan kinerja perusahaan, secara umum rumusan masalah penelitian yang muncul untuk dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ?
7. Apakah Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah serta perumusan masalah diatas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
7. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Sedangkan kontribusi daripada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dari segi akademis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya kajian bidang Sumber Daya Manusia khususnya informasi tentang Kompetensi Pegawai, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dan Kinerja Perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
2. Dari segi praktis, dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada sesuai dengan Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Pegawai untuk pencapaian kinerja perusahaan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.

