

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Globalisasi telah banyak memberikan kemajuan dan peningkatan diseluruh bidang, salah satunya adalah dibidang bisnis, kemajuan dan peningkatan dibidang bisnis telah memberikan dampak bagi perusahaan, sehingga kemajuan diperusahaan dapat mengakibatkan banyak persaingan oleh berbagai pihak. Persaingan yang sangat ketat membuat perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi baik pemerintah ataupun organisasi perusahaan. Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan dan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan Pernyataan ini didukung oleh (Siagian., 2017:2) oleh yang menyatakan terdapat lima definisi karakteristik kompetensi yang dimiliki oleh

seseorang, yaitu sebagai berikut; motif, sifat, konsep diri, content knowledge, keterampilan kognitif dan *behavioral*

Standar kompetensi kerja menjadi acuan dalam pengembangan program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dan pengembangan sertifikasi kompetensi kerja, bahkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan SDM. Dalam implementasinya baik untuk pengembangan standart kompetensi, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi maupun pelaksanaan sertifikasi kompetensi diperlukan kemampuan individu yang terukur, agar peningkataniidaya saing SDM dapat dicapai. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian., 2017:2)

Hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan. dikarenakan pengusaha tidak dapat melakukan usahanya tanpa ada pekerja, sebaliknya pekerja juga tidak dapat bekerja tanpa adanya suatu lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pengusaha. Walaupun hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan, pengusaha selalu mempunyai posisi yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha telah disadari pemerintah dengan disahkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada tanggal 25 Maret 2003. Dalam undangundang tersebut telah diatur secara terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Kompetensi dan hubungan kerja merupakan suatu kesatuan yang saling mendukung untuk menunjang kinerja karyawan akan menciptakan suatu dorongan motivasi dan hal ini perlu penanganan secara jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh karakteristik individu, kompensasi dan motivasi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian., Pranoto., 2019) hasil Penelitian menyimpulkan Bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, komunikasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, kompetensi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, komunikasi memiliki pengaruh

langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

Penelitian lain juga dilakukan oleh (Siagian., 2018) menyimpulkan bahwa dengan nilai koefisien sebesar 0,463. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,154. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,180. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,452. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,133. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,245. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,183.

Berdasarkan kajian dua penelitian yang dilakukan oleh Mauli Siagian pada tahun 2017 dan 2018, maka masih terjadi GAP hasil penelitian sehingga saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul dan variabel yang berbeda sehingga dapat memperkuat penelitian yang sudah dilakukan atau bahkan menemukan indikator dan hasil baru yang berhubungan dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan

PT. Elang Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan kapal sehingga sehingga dituntut memerlukan karyawan dengan keterampilan yang khusus dan untuk saat ini tidak semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin ketat sesama perusahaan pembuatan kapal di Batam sehingga diperlukan karyawan dengan kompetensi yang khusus juga harus didukung oleh kemauan karyawan untuk dapat bekerja cepat dan tepat waktu serta kualitas yang unggul dan dapat dipertanggung jawabkan.

Gambaran yang terjadi sehubungan dengan tingkat kompetensi dan hubungan kerja antar karyawan terhadap kinerja karyawan dapat terlihat dari performa kerja kelompok yang tercermin dari hubungan variabel kompetensi karyawan dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Elang dapat dilihat dari capaian antara volume kerja, target kerja dan capaian kerja seperti dalam gambar tabel berikut ini,



**Gambar1.1** Capaian kerja kompetensi dan hubungan kerja PT Elang Jaya

Permasalahan kompetensi yaitu: masih rendahnya keterampilan karyawan belum sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh perusahaan, selanjutnya dari segi kemampuan dan kemauan karyawan juga masih rendah

sehingga berakibat pada rendahnya kinerja karyawan. Dalam kondisi saat ini perusahaan membutuhkan karyawan yang siap jadi artinya bahwa karyawan tersebut dituntut untuk dapat bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga perusahaan walaupun harus meningkatkan keterampilan karyawan hanya yang bersifat memotivasi supaya karyawan dapat bekerja dengan target yang sudah ditetapkan bukan memberikan keterampilan dasar karyawan yang secara waktu membutuhkan waktu yang relatif lebih lama

Permasalahan selanjutnya adalah bahwa hubungan kerja yang ada saat ini masih kurang harmonis, tersendatnya komunikasi antara bawahan dan atasan hal ini sangat mengganggu dalam intruksi pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yang semakin menurun. Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain juga masih rendah dalam hal kerjasama pekerjaan sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya sudah selesai menjadi terlambat. Hubungan yang kurang baik menjadi permasalahan yang seharusnya dapat segera dipecahkan oleh perusahaan sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan secara terus menerus

Permasalahan selanjutnya yaitu merupakan akumulasi dari rendahnya kompetensi, seperti keterampilan individu yang masih rendah, kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, kemauan individu dalam mengeksploitasi kemampuan yang dimiliki serta hubungan kerja seperti hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang harmonis dalam bekerja, kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang sudah menjadi

tanggung jawabnya sehingga atas semua akumulasi dua permasalahan berakibat pada kinerja karyawan yang semakin menurun

Berdasarkan latar belakang serta permasalahan yang ada maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elang Jaya di Kota Batam”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari Penjabaran latar belakang diatas, peneliti telah menemukan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh perusahaan
2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja antara sesama rekan kerja masih terjadi miskomunikasi sehingga target sering tidak dapat terselesaikan
3. Kinerja karyawan menurun dan berakibat dengan semakin menurunnya kinerja perusahaan

## **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan Luasnya permasalahan ini, serta keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, Maka peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini, dengan hanya melihat pada permasalahan kompetensi dan hubungan kerja serta kinerja karyawan pada PT.Elang Jaya di Kota Batam. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan tiga metode yaitu, kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Metode data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif.

Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan Elang sebanyak responden.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai Dengan Identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan permasalahan pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Elang Jaya di Kota Batam ?
2. Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Elang Jaya di Kota Batam ?
3. Apakah kompetensi dan hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Elang Jaya di Kota Batam ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan penjabaran perumusan masalah diatas, Maka peneliti mendapatkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Elang Jaya di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Elang Jaya di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Elang Jaya di Kota Batam.



## **1.6 Manfaat**

### **1.6.1 Manfaat teoritis**

Peneliti Berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik dalam bidang ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompetensi, hubungan kerja dan kinerja karyawan

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, Dengan mengetahui bahwa jika kemampuan kompetensi karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta mendapatkan ilmu khususnya dari teori manajemen sumber daya manusia yang terbaru dari penelitin ini.

#### **1. Bagi Instansi**

Peneliti Berharap dari penelitian ini, dapat menambah referensi bagi perpustakaan yang berada di universitas putera batam.

#### **2. Bagi Perusahaan.**

Peneliti berharap dari penelitian ini, perusahaan dapat menerima gambaran, bahan pertimbangan, serta solusi agar perusahaan ini dapat mengambil keputusan dimasa yang akan datang untuk meningkatkan kompetensi kerja dan hubungan kerja agar mencapai kinerja yang maksimal.

### 3. Bagi Peneliti Lanjut.

Peneliti Berharap dari penelitian ini, dapat mengembangkan variabel-variabel yang sudah ada agar menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang lebih luas lagi bagi peneliti-peneliti lainnya.