

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus mempunyai kompetensi kerja dan pengalaman kerja untuk mengikuti tuntutan jaman dan perubahan yang terus berkembang. Tetapi dalam hal ini pengalaman kerja harus diseimbangkan dengan kemampuan manusia tersebut untuk melaksanakan kinerja dalam organisasi. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada dalam organisasi baik yang digerakkan, maupun yang menggerakkan. Suatu perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang bekerja di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha tersebut. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu institusi, karna tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperang penting dalam menerapkan sistem rencana sistem, proses dan tujuan ingin dicapai (Hasibuan, 2011).

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Jadi prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugasnya yang dibe- bankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Faktor-faktor yang berperan dalam upaya peningkatan kinerja menjadi penting untuk diteliti dalam upaya untuk pencapaian visi dan misi yang diemban oleh organisasi. Terdapat beberapa pendapat yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi. Gibson *et al* (1996) menyebutkan bahwa faktor pengaruh kinerja individu: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi, (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja, dan (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Ainsworth *et al* (2002) lebih jauh menguraikan bahwa kinerja ditentukan beberapa faktor yakni: kejelasan peran (*role clarity*), kompetensi (*competence*), Lingkungan (*environment*), nilai-nilai (*values*), kecenderungan (*preferences*), dan penghargaan (*reward*), yang dirumuskan: $P = (Rc, C, E, V, Pf, Rw)$. Lorsch dan Laurence dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari atribut individu, organisasi dan lingkungan. Dari beberapa pendapat di atas dapat dirangkum bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu berupa kompetensi kerja, lingkungan kerja faktor psikologis berupa motivasi kerja dan faktor organisasi berupa lingkungan kerja, sebagai permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Competence atau kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Rahmiati, 2018) yg diartikan perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan dan perilaku yang baik. Kompetensi

adalah sesuatu yang berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut (Rahmiati, 2018). Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai (Rahmiati, 2018). Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan.

Kompetensi mengacu pada setiap individu karyawan, ada beberapa karyawan yang ditugaskan untuk suatu hal ternyata tidak menguasai bidangnya dan karyawan yang lain yang bukan menempati posisinya dapat menyelesaikan tugas tersebut, dari hasil itu dapat diketahui bahwa penempatan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, hal ini dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun disebabkan karna masalah seperti itu. kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer and Spencer, 1993).

Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya penurunan dari suatu kinerja selain kompetensi kerja, pengalaman kerja juga penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya, Kristola dan Adnyani (2014) mengatakan bahwa pengalaman

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, semakin sering seseorang mengulangi suatu pekerjaan maka semakin bertambah kecakapan dan pengetahuannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap tugas tugas dan fungsinya sebagai pegawai. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2006) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2006) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan

tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik dan itu mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2008).

Berdasarkan hal di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Multimedia Kalasan).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan?
5. Apakah kompetensi, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan ?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dibahas tidak terlalu meluas maka perlu adanya batasan masalah, adapun batasan masalahnya adalah :

1. Variabel yang diteliti hanya meliputi kompetensi, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.
2. Responden penelitian hanya terbatas pada karyawan di PT. Multimedia Kalasan.
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Multimedia Kalasan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Bermanfaat dan menambah wawasan dalam pengetahuan mengenai kinerja dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi dari kinerja tersebut.

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam usahanya meningkatkan kinerja dari para karyawannya.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini meliputi :

Bab I : Pendahuluan

Pada bagian ini memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Pustaka dan Teori

Pada bagian ini memaparkan tentang telaah pustaka, telaah teori, kerangka berpikir, dan perumusan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini memaparkan tentang definisi dan pengukuran variabel, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, dan rancangan analisis data (pengujian hipotesis).

Bab IV : Data dan Analisa Data

Pada bagian ini memaparkan tentang statistik deskriptif, data induk penelitian, dan analisis data (analisis pengujian hipotesis).

Bab V : Simpulan dan Saran

Pada bagian ini memaparkan tentang simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, M dan Smith, N., *et al.*, 2002. *Managing Performance Managing People: Panduan Praktis Untuk Memahami Dan Meningkatkan Performa Tim*. Jakarta: PT. Bhuan Ilmu Populer.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Athey Timothy, R., & Michael S., Orth, 1999, Emerging Competency Methods for the Future, *Human Resource Management*, Vol. 38, Number 3
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Brockbank, W., Ulrich, D. and Beatty, R.W., 1999, HR Professional Development: Creating The Future Creators At The University of Michigan Business School, *Human Resource Management*, Vol. 38, pp.111–118
- Collings, D. dan Mylahy, K. 2009. Strategic Talent Management: A Review And A Research Agenda, *Human Resource Management Review*, Vol. 19, pp.304–313
- Dessler, Garry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7,. Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali
- Djauzak A., 2004, *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fauzi LI., 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Fuad Noor dan Gofur Ahmad. 2009. *Integrated HRD*. Jakarta: TP. Grasindo, Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, James L. et al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2001. *Manajemen strategi*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hayton, J. and Kelley J., 2006, A Competency-Based Framework For Promoting Corporate Entrepreneurship, *Human Resource Management*, Vol. 45, No. 3, pp.407–427
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,
- Indriantoro, dan Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect
- Kristola D., I Gusti ADA. Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar, *E-Jurnal Manajemen*, Universitas Udayana 8 (10), Pp: 42-45, 2009.
- Lewa, Eka Idham Iip K. dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpina, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina PERSERO Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi*, ISSN: 1410-9018, 129-140
- Luthans Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta: PT. Andi
- Maharjan, Sarita. 2012. *Association Between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review*, Vol. 24, No 2, pp..45-55.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*, Yogyakarta: UPP, STIM, YKPN.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.

Mkamburi M. dan Mary K., 2017, Influence Of Talent Management On Employee Performance At The United Nations: A Case Of World Food Programme, *The Strategic Journal of Business & Change Management*. ISSN 2312-9492.

Naibaho, H., F. Adi, dan Veryco, Sugiarto. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol 5, No 1, 22-26

Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan *Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press

Nitisemito Alex S., 2012, *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia

Priyono, dkk. 2015. Influence Of Motivation Anfd Discipline On the Performance Of Employees (Studies on. CV Easern Star Home In Surabaya).

Rahmawanti NP., Bambang S., Arik P., Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 Hal 1-9.

Rahmiati, 2018, Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Finansia Multi Finance Di Kota Makassar, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Ratulangi Riscy S., Agus Supandi Soegoto, Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado), *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.4 Hal. 322-334

Roberto LA dan Michael JM., 2015, Talent Management, Talent Mindset Competency And Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction, *European J. International Management*, Vol. 9, No. 1

Robbins SP., 2008. *Perilaku Organisasi Jilid 1*, alih bahasa. Jakarta: PT.Indeks

Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat

Rokhilah dan Susetyo, 2014, Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga

Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemalang, *Media Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 29 No. 1. Hal 68-82.

Ruky, Achmad S., 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Jakarta: PT. Gramedia Grasindo,

Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi aksara,

Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior. Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc

Shepherd, C. dan Gunter, H., 2006, Measuring Supply Chain Performance:Current Research And Future Directions. *Journal of Productivity and Performance Managemen*, t55: 242-258

Sari FM, 2013, Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto, *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9 No.2. Hal. 137 - 153

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sukmawati, Ferina. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina PERSERO UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 2 No. 3, Hal. 175-194

Umar, H, 2005, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi. Aksara

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

Wursanto, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi.

Yuningsih E., dan Ardianti, 2019, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT XXX. *Jurnal Visionida*, Volume 5 Nomor 1, Hal 32-45

Zwell, Michael. 2000. *Creating A Culture Of Competance*. New York: John Wiley. & Sons, Inc

Hardoko, H. (2020). Pengaruh e-WOM (Electronic Word of Mouth) Terhadap Keputusan Pembelian online di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 15(1).

Setya Budi S, S. (2022). PERSEPSI MASYARAKAT YANG TERPAPAR COVID-19 TERHADAP KESIAPAN DAN KESIGAPAN SATGAS COVID-19 TINGKAT DUSUN DI DESA MADUREJO, PRAMBANAN, SLEMAN, YOGYAKARTA. *Jurnal Optimal*, 19, 110–130.