BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Hasibuan, 2015: 15).

Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin ketat yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki karyawan suatu organisasi. SDM digunakan untuk peningkatan kontribusi yang diberikan karyawan agar, tercapainya tujuan organisasi (Sutrisno, 2016: 24). Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan para pekerja dalam organisasi agar, tercapainya tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017: 6).

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kompetensi, motivasi dan kinerja yang optimal. Kompetensi memiliki arti kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap kerja di tempat kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan (Sutrisno, 2016: 45).Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan dorongan motivasi yang kuat dalam suatu organisasi tentu akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang

dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan (Hasibuan, 2015: 34).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara seseorang mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya kinerja (Wibowo, 2014: 56).

Peningkatan kompetensi dan motivasi setiap karyawan dapat berkontribusi langsung dalam peningkatan kinerja perusahaan. Secara umum pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 24). Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlakukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja pegawai secara efektif demi tercapainya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang (Sedarwati, 2017: 36).

Karyawan bagi suatu perusahaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan karena sebagai pelaksana dalam operasional atau pekerjaan yang saling bekerja sama dalam lingkungan kerja. Salah satunya karyawan pada PT. Bina Uli Jambi, perusahaan yang bergerak pada bidang usaha kontraktor, pengadaan barang/jasa lainnya yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan proyek yang dijalankan yaitu di bidang bangunan sipil, bangunan gedung, instalasi

mekanikal dan elektrikal. Jenis pekerjaan karyawan yang dilaksanakan antara lain membuat rancangan biaya, melaksanakan kegiatan operasional pelaksanaan proyek, membuat kerangka acuan serta menyusun rencana kerja, memberikan petunjuk pada tim di lapangan, mengendalikan kegiatan pemenuhan waktu pelaksanaan pekerjaan, memeriksa kualitas hasil pekerjaan yang dimasukan dalam laporan pekerjaan, meelakukan pengujian terhadap komposisi material, melaksanakan kegiatan pengamanan di proyek. Jumlah karyawan pada PT. Bina Uli Jambi dalam lima tahun dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT. Bina Uli Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	45	-
2019	29	-35,56
2020	18	-37,93
2021	35	94,44
2022	48	37,14

Sumber: PT. Bina Uli Jambi, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Bina Uli Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2019 mengalami pengurangan karyawan sebesar 35,56 persen. Begitu juga pada tahun 2020 sebesar 37,93 persen, hal ini disebabkan terjadi wabah pademi Covid 19.Pada tahun 2021 mengalami peningkatan karyawan sebesar 94,44 persen, begitu juga pada tahun 2022 sebesar 37,14 persen.

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan karyawan padaPT Bina Uli Jambi dalam lima tahun dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bina Uli Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	SMA/STM (Orang)	Perk. (%)	S1 (Orang)	Perk. (%)	S2 (Orang)	Perk. (%)	Total
2018	27	-	15	-	3	-	45
2019	19	-29,63	9	-40,00	1	-66,67	29
2020	12	-36,84	5	-44,44	1	0	18
2021	22	83,33	11	120,33	2	100,00	35
2022	30	36,36	15	36,36	3	50,00	48

Sumber: PT. Bina Uli Jambi, 2023

Dari Tabel 1.2 di atas dapat diketahui tingkat pendidikan karyawan PT. Bina Uli Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2019tingkat pendidikan SMA/STM mengalami penurunan sebesar 29,63 persen,tingkat pendidikan S1 sebesar 40 persen, tingkat pendidikan S2 sebesar 66,67 persen. Pada tahun 2020 juga mengalami penurunan tingkat pendidikan SMA/STM sebesar 36,84 persen, tingkat pendidikan S1 sebesar 44,44 persen, sedangkan tingkat pendidikan S2 tidak mengalami penurunan. Tingkat pendidikan karyawan pada tahun tersebut di atas berkaitan dengan dengan pengurangan jumlah karyawan yang disebabkan adanya wabah covid 19.Pada tahun 2021 mengalami peningkatan tingkat pendidikan karyawan SMA/STM sebesar 83,33 persen, tingkat pendidikan S1 sebesar 120,33 persen, tingkat pendidikan S2 sebesar 100 persen. pada tahun 2022 juga mengalami peningkatan tingkat pendidikanSMA/STM sebesar 36,36 persen, tingkat pendidikan S1 sebesar 36,36 persen, tingkat pendidikan S2 sebesar 150 persen. Peningkatan tingkat pendidikan karyawan pada tahun tersebut di atas berkaitan dengan penambahan jumlah karyawan dengan tidak adanya covid 19.

Tabel 1.3
Jabatan dan Tingkat Pendidikan Karyawan
PT. Bina Uli Jambi Tahun 2022

Jabatan	Pendidikan	Sesuai	Tidak Sesuai
Pimpinan	S2 = 1 orang	√	-
Bendahara	S2 = 1 orang	√	-
Pengawas	S2 = 1 orang	√	-
	S1 = 5	√	-

General Superintendent Lapangan	S1 = 10 SMA/SMK = 30	√ √	- -

Sumber: PT. Bina Uli Jambi, 2023

Dari Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa jabatan dan tingkat pendidikan karyawan PT. Bina Uli Jambi sesuai kemampuan dan pelaksanaan pekerjaan seperti pengaspalan jalan dan rabat beton yang membutuhkan banyak karyawan melaksanakan keseluruhan kegiatan operasional pelaksanaan proyek sehingga sesuai dengan rencana kerja maupun waktu penyelesaian pekerjaan.

Gaji, bonus serta tunjangan karyawan pada PT.Bina Uli Jambi selama lima tahun dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Gaji, Bonus, Tunjangan Karyawan PT. Bina Uli Jambi
Tahun 2018 – 2022

Tahun	Gaji (Rp.)	Bonus (Rp.)	Tunjangan (Rp.)	Total	Perk. (%)
2018	1.211.607.720	363.482.316	72.696.463	1.647.786.499	-
2019	843.513.372	-	-	843.513.372	-48,80
2020	565.954.992	-	-	565.954.992	-32,90
2021	1.100.468.040	330.140.412	66.028.082	1.496.636.534	164,44
2022	1.525.843.584	457.753.075	91.550.615	2.075.147.274	38,65

Sumber: PT. Bina Uli Jambi, 2023

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui gaji, bonus, dan tunjangan karyawan PT Bina Uli Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 48,80 persen. Pada tahun 2020 juga mengalami penurunan sebear 32,90 persen. Penurunan gaji, bonus, dan tunjangan karyawan didasarkan pada jumlah karyawan yang berkurang, tingkat UMP yang berbeda setiap tahunnya. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 164,44 persen. pada tahun 2022 mengalami peningkatan begitu juga mengalami peningkatan sebesar 38,65 persen.

Target dan realisasi kinerja karyawan PT.Bina Uli Jambi selama lima tahun dapat diketahui pada tabel berikut.

Tabel 1.5
Target dan Realisasi Kinerja KaryawanPT. Bina Uli Jambi
Tahun 2018 – 2022

No	Jenis Pekerjaan	Tahun				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Pengaspalan jalan					
	Target	3 Proyek	3 Proyek	3Proyek	3 Proyek	4Proyek
	Realisasi	3 Proyek	1 Proyek	0	3 Proyek	4 Proyek
	% Pencapaian	100%	33,33%	0%	100%	100%
2	Rabat beton					
	Target	4 Proyek	5 Proyek	4 Proyek	6 Proyek	6 Proyek
	Realisasi	3 Proyek	1 Proyek	1 Proyek	4 Proyek	5 Proyek
	% Pencapaian	75%	20,00%	25%	66,67%	83,33%
Target proyek		7 Proyek	8 Proyek	7 Proyek	9 Proyek	10 Proyek
Realisasi proyek		6 Proyek	2 Proyek	1 Proyek	7 Proyek	9 Proyek
Persentase realisasi		85,71%	25,00%	14,29%	77,78%	90,00%

Sumber: PT. Bina Uli Jambi, 2023

Dari Tabel di atas dapat diketahui target dan realisasi kinerja karyawan PT. Bina Uli Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2018 persentase realisasi sebesr 85,71 persen. Pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 25 persen, begitu juga pada tahun 2020 sebesar 14,29 persen hal ini disebabkan adanya wabah covid 19 yang mempengaruhi kegiatan penyelesaian pekerjaan konstruksi jalan di lapangan maupun sesuai dengan tender proyek yang dijalankan. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 77,78 persen, hal didukung adanya penghentian kebijakan pemerintah pembatasan sosial berskala besar (PSBB) terkait mobilitas masyarakat sehingga penyelesaianpekerjaan kegiatan konstruksi jalan dilaksanakan. Selanjutnya pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 90 persen. Rata-rata persentase realisasi selama tahun 2018 – 2022 sebesar 58,56 persen.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Bina Uli. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Uli Jambi".**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan, sebagai berikut.

1. Perkembangan jumlah karyawan pada PT. Bina Uli Jambi yang fluktuatif.
2. Perkembangan tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bina Uli Jambi yang fluktuatif.
3. Perkembangan gaji, bonus, dan tunjangan karyawan pada PT. Bina Uli Jambi yang fluktuatif.
4. Perkembangan target dan realisis kinerja kayawan pada PT. Bina Uli Jambi yang fluktuatif masih ada target yang tidak terealiasasi dari tahun ke tahun.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. Bina Uli Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Uli Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi secara secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Uli Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan pada PT. Bina Uli Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Uli Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Uli Jambi.

1.5 ManfaatPenelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diambil beberapa manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Secara praktisi, penelitian ini di harapkan menjadi salah satu masukan bagi PT. Bina Uli Jambi dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kinerja karyawan.
2. Secara teoritis, hasil penelitian ini menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, serta kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti untuk menambah wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.