

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu kemajuan peradaban manusia di bumi ini ditandai dengan adanya Revolusi Industri. Hingga saat ini, revolusi industri telah terjadi empat kali, sesuai dengan sebutannya maka pengaruh dari revolusi ini dirasakan langsung dalam bidang industri (Tundjung & Noviyanti, 2021). Perubahan terjadi seiring dengan kemampuan manusia dalam melahirkan inovasi. Produk baru dan metode baru tercipta seiring dengan kemajuan industri. Setiap periode zaman selalu saja melahirkan inovasi dahsyat yang berorientasi pada kebutuhan dan kemaslahatan kehidupan. Inovasi merupakan kunci kesuksesan di bidang industri. Revolusi industri ditandai dengan adanya perubahan pola hidup dan pola pikir masyarakat dan negara (Kusnandar, 2019).

Di era revolusi industri 4.0 akan lebih cepat dalam perkembangan produk dan menciptakan konsumen yang beragam dan berdampak terhadap harga relatif murah, perubahan pada era ini tidak hanya pada perubahan cara atau strategi dalam proses pemasaran pada aspek fundamental. Revolusi model bisnis di era industri 4.0 pertama, memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi masyarakat. Kedua, pada era ini tidak pernah merasa puas dengan hasil yang dicapainya sehingga berupaya secara terus menerus melakukan inovasi. Ketiga model monopolistik kapitalisme baru, dimana model bisnis perusahaan pada era ini menganut paham ekonomi berbagi (*sharing economy*) sehingga dipersepsikan dapat menjadi solusi kesenjangan ekonomi. Keempat, model pemasaran 3.0, jika marketing pada era 1.0 fokus pada produk sedangkan di era 2.0 marketing fokus

kepada konsumen, maka pada marketing 3.0 lebih dari itu dimana perusahaan melihat konsumen tidak hanya sebatas pengguna produk tetapi melihat konsumen dari multi dimensinya sebagai manusia sehingga konsumen akan memilih produk yang memuaskan keinginannya untuk berpartisipasi, berkreasi, komunitas dan idealism (Hamdan, 2018).

Umumnya setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya pada era keterbukaan dan globalisasi. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Seiring dengan perkembangan lingkungan kerja, pada saat ini banyak sekali tantangan yang dihadapi, salah satunya untuk meningkatkan sumber daya manusianya. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting, mereka berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat berkembang bila didukung oleh beberapa faktor penentu seperti pengalaman dan motivasi kerja (Hariani et al., 2019).

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran

aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan (R. H Andrey et al., 2019).

Mengingat peran yang dominan SDM maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Apabila dalam era globalisasi saat ini laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk lebih peka dan responsive terhadap tuntutan zaman. Hal ini juga berlaku di dalam perusahaan besar maupun kecil yang juga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik(Onsardi, 2020).

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan Tahun 2022 pada**  
**PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan**

No.	Struktur Organisasi	Target Kinerja Karyawan	Capaian	
			2021	2022
1.	Pimpinan	100%	90%	97%
2.	Petugas Administrasi	100%	85%	93%
3.	Petugas Lapangan	100%	80%	86%
4.	Petugas Keamanan	100%	81%	90%

*Sumber: Data Sekunder 2022*

Dari table 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa capaian target kinerja karyawan pada PT. Tranco Energi Utama terjadi peningkatan setiap tahunnya. Walaupun terjadi peningkatan, tetapi target masih belum tercapai. Persoalan yang timbul

terkait dengan beberapa faktor salah satunya karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah presentase dari pencapaian karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun juga. Pada table 1.1 target capaian kinerja pimpinan pada tahun 2021 hanya 90% dan terjadi peningkatan pada tahun 2022 menjadi 97%. Selanjutnya pada pencapaian target petugas administrasi pada tahun 2021 hanya mencapai 85% dan pada tahun 2022 meningkat menjadi 93%, hal itu dikarenakan karyawan belum berpengalaman serta tidak termotivasi kerja dan tidak bisa mengembangkan karirnya. Dalam pencapaian target petugas lapangan pada tahun 2021 hanya mencapai 80% dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 86%, hal itu dikarenakan kurangnya motivasi kerja karyawan. Dalam pencapaian target petugas keamanan pada tahun 2021 hanya mencapai 81% dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan menjadi 90%, hal itu dikarenakan kurangnya pengalaman serta motivasi kerja yang didapatkan oleh karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Asmawiyah et al., 2020) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021) diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sofian & Julkarnain, 2019) diperoleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Bili et al., 2018) diperoleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dan berdasarkan penelitian (Octavianus & Adolfini, 2018). Pencapaian tujuan/target perusahaan dan kemampuan bersaing suatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Tamara et al., 2019)

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan dasar dari penilaian tersebut. Pengalaman kerja menjadi sebuah gambaran dari kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja berkontribusi besar untuk menentukan arah karir selanjutnya, karena dengan pengalaman yang sudah didapat sebelumnya ini akan memudahkan karyawan dan tidak akan menimbulkan masalah saat bekerja. Dari pengalaman karyawan tersebut mereka mempunyai pengetahuan dan ketrampilan bekerja, hal ini tidak akan banyak membuang waktu hanya untuk melatihnya (Hariyani et al., 2019).

Selain pengalaman kerja, motivasi kerja karyawan juga menjadi penentu

kinerja seseorang. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi, pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (R. H Andrey et al., 2019).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam

melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (R. H Andrey et al., 2019).

Kinerja Karyawan dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah kompetensi. Menurut Sudarmanto dalam Riyanda (2017) untuk bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, kompenen yang penting dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya yaitu Kompetensi. Kompetensi secara langsung mempengaruhi kinerja yang meninjau dari segi keahlian, pengetahuan, serta karakteristik individu. Kompetensi mempunyai hubungan erat akan sikap, yang dimana setiap karyawan harus memiliki etika positif yang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan citra perusahaan(Ariana et al., 2023).

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI KERJA PADA PT. TRANSCO ENERGI**

## **UTAMA (TEU) PESISIR SELATAN.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) PT. Transco Energi Utama (TEU) dituntut bertanggung jawab atas kerusakan lingkungan.
- 2) Pembuangan limbah PT. Transco Energi Utama (TEU) diduga mencemari sungai.
- 3) Masyarakat Kec Pancung meminta PT. Transco Energi Utama (TEU) bertanggung jawab atas dugaan mencemari lingkungan dan merusak lahan masyarakat.
- 4) Karenacemari lingkungan PT. Transco Energi Utama (TEU) terancam ditutup.
- 5) Karyawan di PT. TranscoEnergi Utama (TEU) memiliki kinerja yang kurang baik seperti banyak yang tidak mengetahui perintah atasan.
- 6) Dari aktivitas dipabrik pengolahan kelapa sawit PT. Transco Energi Utama (TEU) petugas menemukan pipa pembuangan limbah secara langsung masuk kelahan masyarakat dari kolam limbah.
- 7) Sebagian karyawan di PT. Transco Energi Utama (TEU) sering terlambat masuk kerja.
- 8) Karyawan di PT. Transco Energi Utama (TEU) masih banyak yang belum berpengalaman.
- 9) Masih minimnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan di PT. Transco



Energi Utama (TEU).

- 10) Bermunculan perusahaan baru yang memiliki kualitas dan tujuan yang lebih baik dari PT. Transco Energi Utama (TEU).

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variable bebas yaitu Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja melalui Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU).

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan?
3. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan?
4. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan?
5. Apakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan?
6. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui

kompetensi kerja sebagai variable intervening pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan.

7. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja sebagai variable intervening pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan.

### **1.5 Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja sebagai variable intervening pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja sebagai variable intervening

pada PT. Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja melalui Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

### **3. Bagi Pembaca**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja melalui Kompetensi Kerja sebagai Variabel Intervening serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT Transco Energi Utama (TEU) Pesisir Selatan.