

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama. Organisasi menjadi sangat menentukan bagi manusia dalam berkarya untuk kehidupan, baik untuk dirinya maupun untuk keluarga, dengan hal ini mereka mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Menurut **(Hasibuan, 2016)** menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya. Menurut **(Mahmudi, 2016)** Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atas kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu kinerja menurut **(Sutrisno, 2016)** Kinerja adalah kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berprikaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut **(Mangkunegara, 2016)** mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Menurut **(Moeheriono, 2017)** juga mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan diperusahaan.

Menurut (**Mahmudi, 2016**) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan besar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Faktor kompetensi pegawai yang meliputi kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja pegawai sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi seseorang dalam bidang tugasnya akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap penampilan seseorang sebagai sikap positif akan memberikan dampak pada kinerja pegawai dalam bidang tugasnya.

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan dari pada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan (**Priansa, 2016**). Hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja. Namun demikian dalam hubungan antara budaya kompetitif dan inovatif dengan kinerja organisasi ditemukan adanya hubungan positif dan kuat.

Menurut **(Wirawan, 2016)** bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif. Definisi lain motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Menurut **(Mangkunegara, 2016)** mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda-beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan sikap yang

berbeda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu pun juga berbeda-beda (Sutrisno, 2016).

Oleh sebab itu, penting bagi PT. Anugerah Agung Citratama Kota Padang untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja serta bagaimana pemimpin yang benar dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Fenomena yang ada di perusahaan ini adalah mengenai sumber daya manusia yang belum melakukan perkembangan secara optimal. Kompetensi yang dilakukan karyawan masih kurang dalam keahliannya sehingga mempengaruhi hasil dari kinerja.

Kepemimpinan kerja dalam perusahaan ini masih kurang karena masih rendahnya motivasi untuk karyawan, masih kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan, reward yang diberikan juga masih rendah sehingga berdampak pada hasil kinerja, masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, karena masih kurangnya motivasi dari pemimpin perusahaan karena mempengaruhi hasil dari kinerja. Salah satunya yang terjadi pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang akan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan sumber daya manusia yang ada sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Kerjadan Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawandengan Motivasi Kerjasebagai Variabel Interveningpada PT. Anugerah Agung Citratama Padang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena di atas dan kajian-kajian literatur manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi “prestasi kerja karyawan” maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang tergolong rendah
2. Kepemimpinan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang tidak tegas dan tidak memotivasi.
3. Pengembangan karir yang tidak jelas pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
4. Kompensasi yang tidak merata pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
5. Kepuasan kerja karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang tergolong rendah.
6. Semangat karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang rendah.
7. Motivasi karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang tergolong rendah.
8. Pengetahuan karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang tergolong rendah.
9. Keterampilan karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang belum memadai.
10. Kompetensi karyawan PT. Anugerah Agung Citratama Padang yang tergolong rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai variable independen kompetensi kerja dan kepemimpinan kerja. Variabel dependen kinerja karyawan. Variabel Intervening motivasi kerja dan objek penelitian di PT. Anugerah Agung Citratama Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apa pengaruh kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
2. Apa pengaruh kepemimpinan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
3. Apa pengaruh kompetensi kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
4. Apa pengaruh kepemimpinan kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?
5. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang?

6. Apa pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.Anugerah Agung Citratama Padang?
7. Apa pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT.Anugerah Agung Citratama Padang?

### **1.5 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar permasalahan yang dibahas pada penelitian dapat lebih terarah maka perlu adanya batasan terhadap ruang lingkup pembahasan. Adapun ruang lingkup pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di PT.Anugerah Agung Citratama Kota Padang.
2. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai nya sendiri.
3. Analisis penelitian dilakukan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari hasil kuisisioner.
4. Faktor yang diteliti adalah pengaruh kompetensi kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerjakaryawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

### **1.6 Lokasi**

Untuk melakukan penelitian dan pengolahan data dilakukan di PT.Anugerah Agung Citratama Kota Padang.



## **1.7 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Citratama Kota Padang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Anugerah Agung Citratama Padang.

## **1.8 Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses dan hasil penelitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisis serta menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak tertentu dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawannya, terutama dengan ditinjau dari aspek kompetensi kerja, kepemimpinan kerja dan motivasi kerja.

3. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.