

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM adalah aset bernilai untuk sebuah perusahaan, dikarenakan akan menjadi faktor penentu tercapainya tujuan atau visi dan misi yang telah dibuat dalam perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten adalah salah satu kekuatan yang menentukan kesuksesan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja karyawan ialah proporsi bagaimana SDM di suatu organisasi telah mengambil bagian atau tidak dalam kemajuan perusahaan. Untuk mencapai presentasi terbaik, penting untuk mengawasi SDM yang dikoordinasikan dengan bermacam strategi yang bisa mengubah kepentingan bersama antara karyawan serta organisasi. Selain itu, kinerja karyawan akan dapat diterima dengan kesadaran yang muncul dari pekerja sebagai manusia dalam menjalankan kewajiban dan tugasnya.

Kinerja (prestasi kerja) ialah pekerjaan menghasilkan kualitas serta jumlah yang ditargetkan oleh seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ia peroleh (Mangkunegara, 2017). Salah satu aspek yang dapat menggerakkan kinerja karyawan ialah potensi dari dalam para karyawan sebagai kompetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan.

Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi adalah karakteristik mendasar dari setiap individu dalam kaitannya dengan kriteria keunggulan

dan efisiensi dalam pekerjaan dan keadaan. Peneliti harus mampu menangani ide-ide baru, menghasilkan kinerja puncak dan menetapkan standar untuk efektivitas dan efisiensi tenaga kerja.

Selain faktor kompetensi, ada faktor lain yang diyakini mempengaruhi kinerja tersebut pemberian kompensasi. Kompensasi memainkan peran penting dalam sistem kerja karyawan, karena gaji yang tinggi juga meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno yang dikutip oleh (Inova and Jayanti, 2019) mereka menyatakan bahwa tujuan utama dari semua dari semua organisasi dalam desain sistem kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memotivasi mereka untuk mempertahankan karyawan yang kompeten.

Tabel 1. 1 Kesenjangan Penelitian Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat dampak positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. (Soetrisno and Gilang, 2018)
	Tidak terdapat dampak positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan	1. (Ratnasari, 2016)

Sumber : diolah 2021

Kompetensi studi kinerja karyawan yang diwawancarai oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif kepada kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda

hasil dengan penelitian Sri Langgeng Ratnasari menemukan bahwa keterampilan tidak memengaruhi kepada kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Kesenjangan Penelitian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat dampak positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. (Inova and Jayanti, 2019) 2. (Arifudin, 2019)
	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. (Armaniah, 2018)

Sumber : diolah, 2021

Kompensasi terhadap kinerja karyawan telah diuji oleh Marta Inova, Ratna Dwi Jayanti dan Opan Arifudin dan terbukti berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Henny Armaniah yang menemukan bahwasanya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terkait penjelasan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti mengambil judul, "**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. POS INDONESIA (KANTOR POS SAMARINDA)**".

B. Perumusan Masalah

Terkait penjabaran pada latar belakang, sehingga rumusan masalah penelitian yakni:

1. Apakah kompetensi mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. POS INDONESIA (KANTOR POS SAMARINDA) ?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. POS SAMARINDA (KANTOR POS SAMARINDA) ?
3. Apakah kompetensi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. POS INDONESIA (KANTOR POS SAMARINDA) ?

C. Tujuan

Peneliti mengungkapkan tujuan peneliti yaitu:

1. Untuk mengetahui kompetensi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. POS INDONESIA (KANTOR POS SAMARINDA).
2. Untuk mengetahui kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. POS INDONESIA (KANTOR POS SAMARINDA).
3. Untuk mengetahui kompetensi dan kompensasi secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. POS INDONESIA (KANTOR POS SAMARINDA).

D. Manfaat

Sebuah studi dapat menguntungkan setidaknya berbagai pemangku kepentingan. Untuk penggunaan teoretis dan penggunaan praktis.

1. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan serta pertimbangan untuk perusahaan dalam menetapkan pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Kami berharap artikel ini akan membantu penulis lebih memahami dampak kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Menjadi referensi/sumber informasi guna pihak-pihak yang memerlukan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan dampak kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Akademik

Hasil kajian ini akan menjadi tolak ukur pengembangan ilmu tersebut dalam hal kompetensi dan kompensasi. Sebagai tumpuan bagi mahasiswa untuk melaksanakan penelitian yang lebih detail.