BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Suksesnya organisasi juga dipengaruhi dengan adanya tingkat motivasi yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian terdahulu Winarti, (2016), dan Kartono dkk, (2019), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dengan hasil penelitian tersebut, diprediksikan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini misalnya dengan adanya tambahan tunjangan maupun gaji dan adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan semangat kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Sehingga pada penelitian ini menggunakan variabel motivasi untuk mengukur kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang.

Hasil penelitian Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018),

Kurniawan & Heryanto. (2019), menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan, sedangkan penelitian Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), Yuliana, dkk, (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian atau *research gap* hasil penelitian maka penelitian ini akan mengkaji kembali hubungan motivasi terhadap kinerja.

Organisasi membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. PT. Apacinti Corpora Semarang yaitu organisasi di bidang garment yang merupakan organisasi yang dapat membentuk karakter karyawan dalam menghadapi perkembangan ilmu pendidikan yang semakin canggih. Organisasi ini dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing bersaing secara global. Untuk itu, organisasi ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai. Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi di organisasi ini yaitu karyawan kurang memiliki keterampilan dalam menggunakan sarana dan prasarana terbaru sehingga sulit bagi karyawan untuk mengerti maksud yang diberikan.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan *(skill*), sikap (*attitude*), situsi *(situation)*. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam diri karyawan.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), Yuliana, dkk, (2019) bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara hasil penelitian hubungan antara kompetensi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan

maka kompetensi akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kompetensi (*Compotence)*, komunikasi *(Job Satisfaction)*, lingkungan kerja *(Work Environment)* dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Gibson (dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2018: 54) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Muhammad (2011) menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi dengan kata lain penerima pesan dalam komunikasi internal adalah orang-orang dalam organisasi. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan.

Hasil penelitian Prakoso, Astuti & Ruhana, (2014), Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), Yuliana, dkk, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), Yuliana, dkk, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini mengkaji hubungan kompetensi terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2019:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2019:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Sahlan, dkk, (2015), Haryati & Kesumadewi, (2015), Winarti, (2016), Rukmana & Nora, (2018), Kurniawan & Heryanto. (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Purba, (2019), Kartono dkk, (2019), Warouw, Sumayku & Tumbel, (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara hasil penelitian (*research gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan maka lingkungan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Apacinti Corpora Semarang.

PT. Apacinti Corpora Semarang tidak terlepas dari permasalahan-permasalahan seperti yang telah dikemukakan di atas. PT. Apacinti Corpora Semarang dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki memerlukan kompetensi yang unggul yang dimiliki karyawan, agar kinerja yang dihasilkan akan maksimal karena karyawan dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, selain itu adanya komunikasi yang dirasakan karyawan seperti adanya penghargaan, adanya gaji yang memadai akan menimbulkan motivasi untuk selalu berprestasi dan berlomba-lomba menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“** Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Garmen PT. Apacinti Corpora Semarang**”.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?
5. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?
7. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

a. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang.
b. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang.
c. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi di PT. Apacinti Corpora Semarang.
d. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
e. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh yang signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
f. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.
g. Mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Apacinti Corpora Semarang.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan organisasi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.