BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Upaya untuk menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Seperti yang di paparkan oleh M.T.E. Hariandja (2002, hlm. 2) "Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan Perusahaan".

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Seperti definisi kinerja yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2007:67) "Kinerja adalah hasil yang secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien".

PT. Jasatama Polamedia bergerak di bidang jasa media percetakan yang mengutamakan distribusi produk Kompas Gramedia. PT. Jasatama Polamedia Bandung memiliki karyawan di beberapa bagian dan tiap-tiap bagian memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda, dan mereka dituntut untuk memberikan hasil yang maksimal sehingga didapatkan hasil kinerja yang baik di dalam Jasatama Polamedia

Bandung. Pada tiap-tiap bagian ini pula, tentu para karyawan memiliki kompetensi dan loyalitas terhadap perusahaan. Adapun kategori penilaiannya sebagai berikut.

Tabel 1.1

Kategori Penilaian Kinerja Pada PT. Jasatama Polamedia Bandung

Kategori	Skala Nilai Tahunan
Jauh Lebih Cepat	4.41 – 5.00
Lebih Cepat	3.51 – 4.40
Tepat	2.51 – 3.50
Terlambat	1.61 – 2.50
Sangat Terlambat	< 1.61

Sumber : Laporan Kinerja Tahunan PT. Jasatama Polamedia Bandung, 2016

Dari tabel 1.1 kategori penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dalam penilaian kinerja yang di lakukan oleh PT. Jasatama Polamedia Bandung dengan pencapaian sasaran kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Kinerja Pada PT. Jasatama Polamedia Bandung

Penilaian Kinerja	Nilai	Kategori	Jumlah Karyawan
Nilai Aspek Hasil Kerja	2,30	Terlambat	20
Nilai Aspek Perilaku	1,26	Terlambat	20
Nilai Penugasan Projek	0	Sangat Terlambat	20
Total Nilai Penilaian Kerja	3,56	Lebih Cepat	

Sumber : Laporan Kinerja Tahunan PT. Jasatama Polamedia Bandung, 2016

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa nilai penugasan projek pada tahun 2016 karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung belum dapat mencapai target perusahaan yang ditetapkan, maka dari itu mengakibatkan turunnya kinerja karyawan untuk menyeleseikan pekerjaan.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara terhadap Manajer cabang PT. Jasatama Polamedia Bandung.

Tabel 1.3

Wawancara Variabel Kinerja

No.	Indikator	Pertanyaan	Respon/Jawaban
1.	Kualitas Kerja	Apakan semua karyawan suda mencapai target perusahaan?	Masih ada karyawan yang tidak memenuhi target yang sesuai dengan perusahaan berikan
2.	Kerjasama	Apakah karyawan selalu bekerjasama dalam melakukan pekerjaan?	Masih banyak karyawan yang kurang kerjasama, khususnya bagi karyawan lama terhadap karyawan yang baru masuk pada perusahaan.

Sumber: wawancara pada karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung, 2017

Hasil wawancara menemukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung masih kurang memuaskan karena masih ada karyawan yang belum bisa memenuhi target yang sesuai dengan perusahaan harapkan. Dan juga, dapat dilihat bahwa kerjasama antara karyawan masih rendah, khususnya untuk karyawan baru karena mereka tidak mendapatkan arahan atau bimbingan dari karyawan yang senior untuk mengerjakan pekerjaannya sebab karyawan yang senior juga harus memenuhi target yang diberika oleh perusahaan, oleh karena itu tidak bisa membantu memberikan arahan kepada karyawan yang baru.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan karyawan dapat tercapai dengan baik. Namun, kinerja sendiri masih merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi

oleh pihak pimpinan karyawan, karena itu pimpinan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. (Habibah, 2001) dalam Siti Marufah (2011).

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor tenaga kerja atau manusia (individu itu sendiri). Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang karyawan adalah kompetensi. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan, memahami peraturan perusahaan, keterampilan, pengalaman dan pengetahuan. Hal tersebut dapat dilihat melalui table dibawah ini :

Tabel 1.4

Wawancara Variabel Kompetensi

No.	Indikator	Pertanyaan	Respon / Jawaban
1.	Pengetahuan	Bagaimana dengan pengetahuan kompetensi karyawan?	Masih banyak karyawan memiliki pengetahuan yang kurang, dikarenakan tidak adanya pelatihan bagi karyawan
2.	Keterampilan	Bagaimana keterampilan karyawan yang dimiliki?	Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mengakibatkan kererampilanpun rendah.

Sumber: wawancara pada karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung, 2017

Hasil wawancara diatas menuntukan bahwa kurangnya pelatihan yang didapatakn oleh karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung yang mengakibatkan kurangnya pengetahuan. Dan juga, didapat masih adanya karyawan yang kurang memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Untuk itu perlunya melaksanakan identifikasi kompetensi yang relevan bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, agar memungkinkan

kelangsungan hidup perusahaan mencapai keberhasilan kompetitif (Brophy dan Kiely, 2002) dalam Yosef Rizal, et.all (2013).

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005 : 113).

Kompetensi seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin trampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani, 2004).

Selain kompetensi perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Dalam rangka penyelesaikan pekerjaan yang baik, maka mutlak diperlukan karyawan yang memilki loyalitas yang tinggi terhadap kemajuan sebuah perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat melalui table dibawah ini :

Tabel 1.5
Wawancara Variabel Loyalitas

No.	Indikator	Pertanyaan	Respon / Jawaban
1.	Sanggup melaksanakan perkerjaan dengan baik	Apakah karyawan selalu memenuhi standar dalam melakukan pekerjaan?	Masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaanya tidak sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2.	Memiliki mental yang baik	Bagaimana tuntutan tugas yang karyawan terima ?	kebanyakan karyawan merasakan adanya tekanan mental dikarenakan karyawan harus tetep memberikan pelayanan

No.	Indikator	Pertanyaan	Respon / Jawaban
			terhadap konsumen yang sudah berlangganan meskipun dalam keadan karyawan tersebut tidak sehat ataupun berhalangan ada urusan lain tanpa terkecuali.

Sumber: wawancara pada karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung, 2017

Hasil wawancara menemukan bahwa beberapa karyawan melakukan pekerjaanya tidak sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan juga, kebanyakan karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung merasakan adanya tekanan mental dikarenakan karyawan harus tetap memberikan pelayanan terhadap konsumen yang sudah berlangganan meskipun dalam keadan karyawan tersebut tidak sehat ataupun berhalangan ada urusan lain tanpa terkecuali.

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005: 210), meyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan karyawan.

Berdasarkan data dan uraian diatas yang menjadi permasalahan penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "**Upaya Menilai Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Dan Loyalitas Pada Pt. Jasatama Polamedia Bandung"**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang dan fenomena penelitian, maka permasalahan yang dapat diidentifikasikan yaitu:

1. Tahun 2016 PT. Jasatama Polamedia Bandung belum dapat mencapai target perusahaan yang ditetapkan, hal ini sebabkan oleh turunnya kinerja karyawan
2. Masih banyak karyawan yang tidak mendapat bantuan dalam mengerjakan pekerjaannya khususnya bagi karyawan yang baru masuk pada perusahaan.
3. Masih banyak karyawan memiliki pengetahuan yang kurang, dikarenakan tidak adanya pelatihan bagi karyawan.
4. Kompetensi di PT. Jasatama Polamedia Bandung pernah melakukan kesalahan dalam mengoprasikan alat operasional, masih memerlukan pembinaan.
5. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mengakibatkan kererampilanpun rendah.
6. Masih banyak karyawan yang melakukan pekerjaanya tidak sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
7. Loyalitas di PT. Jasatama Polamedia Bandung karyawan mengalami tuntutan tugas yang berat dan merasa terbebani.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompentensi, loyalitas, dan kinerja karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh kompentensi kerja karyawan terhadap kinerja pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penilitian ini adalah mengumpulkan data, menganalisa data dan menginterprestasikannya untuk sebuah studi bagaimana kompetensi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan yang dilaksanakan Studi pada karyawan PT. Jasatama Polamedia Bandung serta mendapatkan informasi penting yang sangat berguna bagi penulis.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kompentensi, loyalitas, dan kinerja karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompentensi kerja karyawan terhadap kinerja pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Seberapa besar pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasatama Polamedia Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis, sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perushaan

   Kegunaan praktis ini bagi perushaan adalah memudahkan untuk mengetahui efikasi diri pada karyawan dan untuk menerapkan pengembangan karir kepada karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Kegunaan paraktis ini bagi karyawan adalah untuk memberikan konstribusi yang berharga bagi penyempurnaan efikasi diri, pengembangan karir, kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi peneliti

   Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian, meningkatkan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

2. Bagi peneliti lain

   Kegunaan penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang peneliti bahas.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang jadi objek penulis adalah di PT. Jasatama Polamedia Bandung berlokasi di Jalan Batununggal No. 31 A Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam kegiatan penelitian diperlukan waktu yang cukup lama, agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka di perlukan jadwal penelitian pada penelitian yang akan dilakukan maka penulis menetapkan perancangan untuk jadwal penelitian, yaitu sebagi berikut :

Tabel 1.6

Pelaksanaan Penelitian

Keterangan	Februari				Maret				April				Mei				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																				
Pencarian Data																				
Penulisan Laporan																				
Sidang																				