

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berjalannya waktu, perkembangan teknologi dan perubahan zaman berlangsung dengan cepat sehingga menciptakan persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan. Dalam menanggapi hal tersebut, organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengoptimalkan peranan sumber daya manusianya agar dapat memenangi persaingan. SDM adalah aspek penting dalam pencapaian berlangsungnya organisasi. Jika organisasi tidak memperhatikan sumber daya manusianya maka organisasi akan sulit untuk mencapai keberhasilannya.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Organisasi diharuskan mempunyai tenaga kerja yang bermutu dan kompeten agar kinerja yang diberikan ke perusahaan maksimal, sehingga perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Jika organisasi memiliki tenaga kerja yang berkomitmen, berkualitas, terampil, dan profesional maka dapat dijamin organisasi tersebut dapat berkembang dengan baik (Sinambela, 2017). Sementara itu, agar mencapai tujuannya organisasi perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara tepat sehingga menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

Pada dasarnya suksesnya suatu organisasi dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja atau dalam bahasa Inggris *performance* adalah hasil yang diperoleh individu atau sekelompok orang dalam menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Wahyuni et al., 2023). Menurut Priansa (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang diperlihatkan oleh seseorang dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan perannya di dalam organisasi.

Menurut Moehariono (2014) kinerja ialah deskripsi tentang sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil dalam mencapai tujuan juga visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Selain itu, Kinerja merupakan

apa yang telah diperoleh atau ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Jika memandang kinerja dari segi hasil, maka yang menjadi fokus adalah seberapa baik dan seberapa banyak yang telah dihasilkan oleh seseorang, baik itu dalam hal kualitas maupun kuantitas (Kasmir, 2016).

PT. Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau disingkat PT. TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan panjang sejarah abdi negara di Indonesia atas peran yang diberikan oleh pemerintah republik dalam menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri pada saat memasuki usia pensiun. PT. TASPEN (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di lingkup asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan pejabat negara. Untuk mencapai kebijakan dan standar yang telah ditetapkan, PT. TASPEN (Persero) membutuhkan karyawan yang bekerja dengan tingkat kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT.
TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta

No	Indikator	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kualitas Kerja	100%	85%	87%	86%
2	Bertanggung Jawab	100%	80%	86%	88%
3	Disiplin Kerja	100%	80%	83%	85%
4	Produktivitas Kerja	100%	86%	87%	85%
5	Keterampilan Berkomunikasi	100%	83%	85%	80%
Rata-rata			82,80%	85,60%	84,80%

Sumber: Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta



Sumber: Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta

Gambar 1.1

Grafik Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta

Melalui tabel 1.1 dan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan dan kenaikan atau fluktuatif. Rata-rata pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 82,80% lalu 2021 naik sebesar 85,60% kemudian ditahun 2022 mengalami penurunan sebesar 84,80%. Secara umum, penilaian kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta belum mencapai target 100% atau dapat dikatakan belum optimal. Oleh karena itu, diperlukan solusi untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi, pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan yang lainnya.

Kompetensi menjadi salah satu dasar yang sangat penting bagi institusi dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Semakin banyak kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu-individu dalam suatu organisasi yang dipertimbangkan dan diakui, maka organisasi tersebut cenderung mencapai kinerja yang lebih baik (Daming et al., 2023). Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dipunyai seseorang dan memungkinkannya untuk memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya, peran, tanggung jawab, serta kewajibannya dalam situasi tertentu. Pada hasil penelitian

yang dilakukan oleh Ubaidillah et al (2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat kinerja menurun, solusi yang tepat ialah dengan memberikan sumber daya manusianya pelatihan kerja. Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses yang membantu para tenaga kerja dalam mengembangkan keterampilan atau kemampuan yang dimilikinya agar para tenaga kerja dapat sukses dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya saat ini, dan meningkatkan peluang kesuksesan para tenaga kerja di masa yang akan datang. Sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahrozi et al (2022) bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan secara tepat, maka dapat meningkatkan rasa antusias dalam bekerja. Hal ini dapat membuat tenaga kerjanya bekerja lebih efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja karyawannya. Menurut Shalahuddin (2022) menyatakan bahwa pada dasarnya jika organisasi ingin memperoleh kinerja yang optimal, organisasi perlu memberikan motivasi kepada tenaga kerjanya sehingga tenaga kerjanya mau dan rela memberikan sepenuh hati tenaga serta pikiran yang dimiliki untuk pekerjaannya. Sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soejarminto & Hidayat (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, disiplin kerja juga sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan seseorang mengenai tekad dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Wairooy (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tentang menghormati juga patuh terhadap peraturan organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dalam organisasi dapat meningkatkan kualitas, jumlah pekerjaan dan efisiensi waktu sehingga semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT SDM & TI DAN OPERASI PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR PUSAT JAKARTA”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah pada kajian ini, sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada perumusan masalah maka tujuan pada kajian ini, sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta.
 - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat SDM & TI dan Operasi PT. TASPEN (Persero) Kantor Pusat Jakarta.
2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka kegunaan penelitian pada kajian ini, sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi, agar lebih memahami keinginan juga harapan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperbanyak kajian-kajian yang sudah ada, dan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan, pengenalan, dan pemahaman atas teori yang diperoleh juga ke bagian salah satu referensi penting agar dapat membantu mengatasi permasalahan yang sama di masa yang akan datang, yang pada akhirnya penulis tertarik melakukan kajian untuk menuntaskan skripsi.