

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, Perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia bisnis dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat at menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal.

Sumber daya manusia menjadi persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan supaya memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu karyawan harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja adalah segala pencapaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju (Wirawan et al., 2019). Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Fahriani dan Syarif, 2022).

Beberapa perusahaan sangat memprioritaskan kesejahteraan karyawannya, selain gaji pokok dan tunjangan, ada pula kompensasi yang siap diberikan. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pencapaian karyawan dapat

memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Kompensasi tersebut adalah bentuk penghargaan agar karyawan yang bekerja keras merasa dihargai dan sekaligus memotivasi karyawan lain. Besar kecilnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula dengan demikian kinerja bekerjanya semakin baik (Budianto, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Fernos & Wipi, 2023), (Setiawan & Kumala, 2023), dan (Siregar et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Fadude, et.,al (2019) kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Karyawan yang memiliki kompetensi yang relevan dengan tugas-tugas yang mereka hadapi cenderung lebih mampu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah faktor penting dalam meningkatkan kompetensi mereka, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lumanauw, 2022), (Komang et al., 2023), dan (Mulang, 2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang diperoleh oleh karyawan selama bertahun-tahun bekerja dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja yang luas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan menangani situasi yang beragam. Selain itu, pengalaman kerja juga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan jaringan kontak yang luas dan memahami dinamika industri dengan lebih baik, yang semuanya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh (Yunus, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ratu et al., 2020), Lela (2022), dan (Kirani, 2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

PT. Wijaya Perdana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor yang sampai saat ini selalu meningkatkan pelayanan. Untuk persaingan yang makin pesat, Perusahaan membutuhkan manajemen yang baik dan memerlukan kinerja karyawan yang optimal. Berikut data *output* pencapaian kinerja tahun 2021-2023 PT. Wijaya Perdana

Tabel 1.1  
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Wijaya Perdana

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	75%	77%	79%
2	Kuantitas	100%	78%	79%	80%
3	Disiplin Kerja	100%	81%	83%	84%
4	Efisiensi	100%	75%	80%	80%
5	Inisiatif kemampuan	100%	82%	80%	75%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>78%</b>	<b>80%</b>	<b>79%</b>

*Sumber: PT. Wijaya Perdana, data diolah*

Merujuk pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja karyawan PT. Wijaya Perdana mengalami fluktuasi serta masih dibawah sasaran yang telah ditargetkan. Pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 78%, pada tahun 2022 realisasi kinerja karyawan sebesar 80%, dan di tahun 2023 realisasi kinerja karyawan sebesar 79%. Sehingga dapat dilihat, bahwa kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir masih dibawah standar sasaran perusahaan. Manajemen perusahaan berupaya mencari pemecahan dalam peningkatan kinerja karyawan.”

Dengan adanya latar belakang di atas, penulis mengangkat penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wijaya Perdana Di Jakarta”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Wijaya Perdana?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Wijaya Perdana?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Wijaya Perdana?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Perdana
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Perdana
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Perdana

### 2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT. Wijaya Perdana sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang kompensasi, kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

b. **Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan untuk bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

c. **Bagi Penulis**

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kompensasi, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

