

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti kompetensi yang dimiliki oleh karyawan serta pemberian kompensasi finansial yang sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Dalam pencapaian kinerja diperlukan adanya sumber daya manusia

yang memiliki tingkat kemampuan, kompetensi, motivasi serta kepentingan yang didukung oleh sikap perusahaan dalam menghargai serta memperlakukan sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010: 7).

Untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam proses transformasi dilakukan aktivitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer Sumber Daya Manusia yang baru, yaitu sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultasi bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasian strategi, manajer bakat, minat, dan kepemimpinan dan sebagai manajer asset dan pengendalian biaya. Tugas utama pimpinan dalam kondisi tersebut adalah mengatur dan mengarahkan program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan Sumber Daya Manusia perlu diterapkan dalam perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia yang ada.

Penentuan tingkat Kompetensi yang berbasis Sumber Daya Manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau Kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan Kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja.

Pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya adalah hak bagi setiap Pegawai dan merupakan kewajiban bagi perusahaan sebagai pendukung kontribusi Pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah semua pendapatan

yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan, maka akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Apabila Pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan, maka Pegawai akan melakukan yang terbaik untuk perusahaan sehingga kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Sebagaimana pada uraian diatas, maka semakin besar kompensasi yang diterima oleh Pegawai, maka semakin tinggi disiplin kerja Pegawai, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja Pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:65), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja). Sikap mental yang dimiliki seorang Pegawai akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya.

Dalam penelitian ini, objek yang akan peneliti teliti adalah pada Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang. Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang, adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi di bidang kelautan dan perikanan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan, di bawah pembinaan Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan. Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang merupakan salah satu

upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan SDM Indonesia di bidang Kelautan dan Perikanan, sehingga sumberdaya manusia Indonesia di bidang kelautan dan perikanan makin kompetitif terutama terkait dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang memiliki visi yaitu Menjadi Pendidikan Tinggi Vokasi Kelautan dan Perikanan Terbaik di Indonesia Tengah dalam Menghasilkan Sumber Daya Manusia yang Kompeten serta Unggul di bidang Industri Kelautan dan Perikanan Tahun 2022.

Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang dalam mencapai visinya dibutukan kinerja pegawai yang tinggi sehingga dapat tercapai visinya. Oleh karena itu maka Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang harus memiliki SDM yang berkualitas. Kinerja pegawai perlu dilihat dari salah satu sisi yaitu kehadiran pegawai. Karena kehadiran pegawai dapat menentukan kinerja dari pegawai itu sendiri. Berikut data kehadiran atau absensi pegawai Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai pada Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang
Bulan Januari – Desember 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Nyata	Persentasi Kehadiran (%)
				S	I	A			
Januari	54	22	1188	5	5	2	12	1176	98,2
Februari	54	20	1080	2	4	1	7	1073	98,8
Maret	54	21	1134	2	5	3	10	1124	98,4
April	54	21	1134	4	3	4	11	1123	98,3
Mei	54	17	918	3	5	5	13	905	97,5
Juni	54	21	1134	8	5	6	19	1115	97,0
Juli	54	21	1134	3	6	5	14	1120	97,8
Agustus	54	19	1026	5	4	7	16	1010	97,2
September	54	22	1188	2	4	2	8	1180	98,8
Oktober	54	21	1134	5	4	3	12	1122	98,1
November	54	22	1188	2	3	1	6	1182	99,1
Desember	54	22	1188	5	2	4	11	1177	98,3

Sumber : Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa data absen pegawai Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang Bulan Januari – Desember 2021 mengalami naik turun ketidak hadirannya. Pegawai, paling banyak tidak hadir di bulan november yaitu sebanyak 99,1% dan yang paling sedikit yaitu di bulan juni yaitu 97,0%. Hal ini dapat mengganggu kinerja dari pegawai. oleh karena itu perlu diadakan perhatian oleh pihak pimpinan Politeknik Kelautan dan Perikanan Kupang agar lebih tegas.

Penelitian terdahulu sebelumnya pernah dilakukan oleh Muhammad Farid Pratama, (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali”. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam uji secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Pali.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Arman Maulana (2020) dengan judul yaitu Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Marta Inova, Ratna Dwi Jayanti (2019) dengan judul yaitu Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang dan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Penelitian yang dilakukan oleh Noor Khamid, (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai *Outsourcing* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening (Studi Kasus pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kudus)”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul, **“Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang”**

1.2 Masalah penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang”**”

1.3 Persoalan penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka persoalan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja pegawai bagi pengembangan ilmu pengetahuan di Universitas Kristen Artha Wacana (UKAW) pada umumnya dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.

b. Manfaat Praktis

1. Untuk Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kupang

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat untuk meningkatkannya wawasan dan pemahaman keilmuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM), terutama ruang lingkup khususnya mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai.

2. Untuk Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai.