

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam menggerakkan, menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi merupakan perpaduan dari 3 (tiga) unsur utama sebagai roda penggerak yaitu *Capital* (modal), *Technology* (Teknologi) dan *Community* (karyawan) sebagaimana diungkapkan oleh Bryan Bergeron (2003: 41). Sumber daya manusia sebagai komponen yang melaksanakan seluruh proses kerja didalam suatu perusahaan wajib dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berada didalam suatu perusahaan tentu akan memberikan kontribusi kepada perusahaan tersebut, namun seberapa optimal kontribusi yang diberikan pada perusahaan tersebut akan bergantung kepada pengelolaan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya kearah yang lebih baik lagi dan sesuai dengan tuntutan bisnis yang ada. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya faktor motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, dan disiplin diri. Namun dalam penelitian ini,

peneliti akan berfokus kepada faktor kompetensi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja.

Salah satu faktor yang menunjang prestasi kerja karyawan ialah kompetensi. Kompetensi sendiri merupakan suatu aspek yang terdiri dari beberapa atribut bila mengacu kepada apa yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2006) bahwa kompetensi terdiri dari atribut *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *ability* (kecakapan). Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, karyawan diharapkan dapat mengaplikasikan kompetensi yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Faktor lainnya yang dinilai menunjang prestasi kerja adalah kepuasan kerja karyawan. Dari faktor kepuasan kerja, dapat dilihat mengenai bagaimana perasaan atau pandangan karyawan terhadap situasi perusahaan yang dialami. Jika karyawan telah merasa puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan atau mereka dapatkan dari perusahaan sebagai timbal balik dari tanggung jawab dan tugas yang mereka lakukan, maka dipastikan mereka memiliki prestasi kerja yang baik. Sebaliknya bila karyawan merasa tidak puas terhadap apa yang mereka kerjakan atau yang mereka dapatkan dari perusahaan maka prestasi kerja tidak akan maksimal dan akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi.

Kompetensi dan kepuasan kerja yang baik diharapkan dapat menjadi pendorong karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja optimal bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana telah disebutkan oleh Mangkunegara (2006: 50) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja)

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Sejalan dengan perkembangan pembangunan yang dilaksanakan dari waktu ke waktu, Indonesia merupakan salah satu Negara dengan jumlah populasi terbanyak di ASEAN dengan jumlah penduduk 260 juta jiwa. Indonesia dipandang sebagai pasar investasi yang menarik bagi para investor, tercatat tidak kurang dari 85 Triliun rupiah total dana investasi dari investor dalam negeri dan 13 Milyar USD atau setara 169 Triliun rupiah dari investor asing yang telah ditanam di Indonesia per-Desember 2015 (Sumber: BKPM Republik Indonesia). Pertumbuhan laju investasi ini akan sejalan dengan peningkatan kompetisi bisnis, sehingga para pengusaha dituntut untuk menjalankan perusahaannya secara efektif dan efisien. Persaingan industri tidak hanya sekadar bersaing secara *capital* (modal) dan juga teknologi, namun juga memasuki ranah sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat memberikan *competitive advantages* dalam bersaing dalam persaingan industrinya.

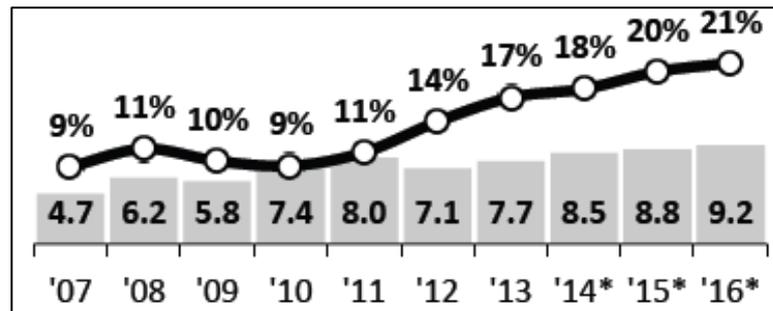
Industri otomotif merupakan industri yang tercatat mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Berdasarkan data Gaikindo dan AISI, Indonesia menjadi basis produksi untuk produk otomotif yang bukan hanya untuk konsumsi pasar dalam negeri melainkan juga untuk kebutuhan pasar ekspor baik untuk sektor industri kendaraan bermotor roda empat maupun roda dua. Pertumbuhan

industri yang cenderung *rapid* ini didukung oleh komitmen dan peranan dari investor yang menanamkan investasinya di Indonesia. Tercatat dari sektor industri kendaraan roda empat, kolaborasi Toyota-Daihatsu yang telah mencatatkan angka 2.4 triliun untuk pengembangan Plant-Karawang yang dipersiapkan memproduksi mobil LCGC (*Low Cost Green Car*) dimasa mendatang. Plant hasil kolaborasi tersebut memiliki kapasitas produksi sebanyak 200.000 unit per-tahun. Pengembangan produk terbaru dari hasil kolaborasi ini melibatkan 178 pemasok lokal untuk komponen tingkat pertama (*base component*) dan 890 pemasok lokal untuk komponen tingkat kedua (*complimentary component*). “Tingkat kandungan dalam negerinya sebesar 94% serta tenaga kerja yang terserap mencapai 600.000 orang”, sebagaimana diungkapkan oleh Presiden Direktur PT Astra Daihatsu Motor, Sudirman Maman Rusdi pada peresmian plant tersebut (sumber: Gaikindo). Investasi yang dilakukan di sektor otomotif lainnya yaitu moda transportasi kendaraan sepeda motor, dimana PT Astra Honda Motor melakukan investasi dengan membangun plant ke empat yang berlokasi di Karawang. Pabrik ke empat ini merupakan fasilitas pabrik perakitan terbaru yang mulai beroperasi sejak tahun 2014, dengan keseluruhan fasilitas ini PT Astra Honda Motor memiliki kapasitas produksi sebanyak 5.3 juta unit sepeda motor per-tahunnya, untuk memenuhi permintaan pasar sepeda motor di Indonesia yang terus meningkat. AISI sebagai wadah dari industri sepeda motor mengestimasi bahwa pada akhir kuartal empat 2016 total pasar sepeda

motor di Indonesia akan mencapai 9.2 juta unit, atau naik sebesar 4% dari tahun 2015 yang mencapai 8.8 juta unit.

**Gambar 1.1**

**Pertumbuhan Pasar Sepeda Motor Indonesia**



(Sumber: AISI)

Perkembangan industri sepeda motor ini terjadi dikarenakan pergeseran kebutuhan akan kepemilikan sarana transportasi dari kebutuhan tersier menjadi kebutuhan primer dimana hal ini tidak terlepas dari kebutuhan akan alat transportasi dalam menjalani kegiatan sehari-hari untuk menunjang mobilitas yang tinggi. Sebagai Industri yang tergolong padat karya, tentunya industri sepeda motor banyak menyerap tenaga kerja sejalan dengan prosesnya yang berjalan dari hulu ke hilir. Penyerapan SDM dengan jumlah serapan tenaga kerja yang banyak, membutuhkan adanya pengelolaan SDM yang baik, terintegrasi dan mampu mengakomodir kebutuhan industri tanpa mengesampingkan pengelolaan SDM yang baik, profesional dan memenuhi regulasi pemerintah dan perundangan yang ada. SDM alangkah baiknya dilihat bukan lagi sekadar faktor pendukung industri disamping *capital* (modal), namun juga berfungsi sebagai penentu utama arah perusahaan serta membantu perusahaan dalam mencapai *organization*

*goals*. Sudah saatnya faktor SDM diberikan perhatian serius baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, serta dilakukan pengembangan secara konsisten untuk mengikuti perkembangan dan kebutuhan industri yang ada. Dessler (2003: 5) mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.” Unsur sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan dinamika organisasi. Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan bukan hanya tergantung dari infrastruktur yang memadai namun ditentukan oleh sumber daya manusia yang handal dan mampu melaksanakan seluruh proses pekerjaan di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai faktor pendukung utama dalam menggerakkan perusahaan, wajib dan harus dikelola dengan sebaik-baiknya hingga mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang berada di dalam suatu perusahaan, akan memberikan kontribusi kepada perusahaan tersebut, namun dengan catatan seberapa optimal kontribusi yang diberikan, akan bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusianya sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas karyawannya kearah yang lebih baik lagi. Untuk itu setiap individu dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, disiplin dan semangat kerja yang baik. Diharapkan dengan memiliki beberapa faktor

tadi, karyawan dapat menampilkan dan memberikan prestasi kerja yang baik.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat maka suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, pengelolaan yang baik dan terintegrasi sangat diperlukan, oleh karena itu suatu perusahaan perlu menerapkan dan menjalankan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari mulai proses *recruitment*, *selection*, *placement* hingga *termination*. Fenomena yang umum muncul saat suatu perusahaan berusaha untuk mencapai *organization goals* adalah perilaku dari para karyawan, salah satunya ialah rendahnya prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja didukung oleh pendapat Handoko (2000: 195) yang menyatakan “Kondisi kepuasan/ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinyu).” Karena kepuasan kerja berbicara mengenai persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dapat berbeda dengan orang lain. Rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dipercaya menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja perusahaan menjadi kurang maksimal.

Prestasi kerja merupakan hal utama yang diperhatikan dalam suatu perusahaan. Kompetensi dan kepuasan kerja yang memadai diharapkan dapat menjadi pendorong karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja optimal bagi perusahaan terutama dalam mencapai tujuannya.

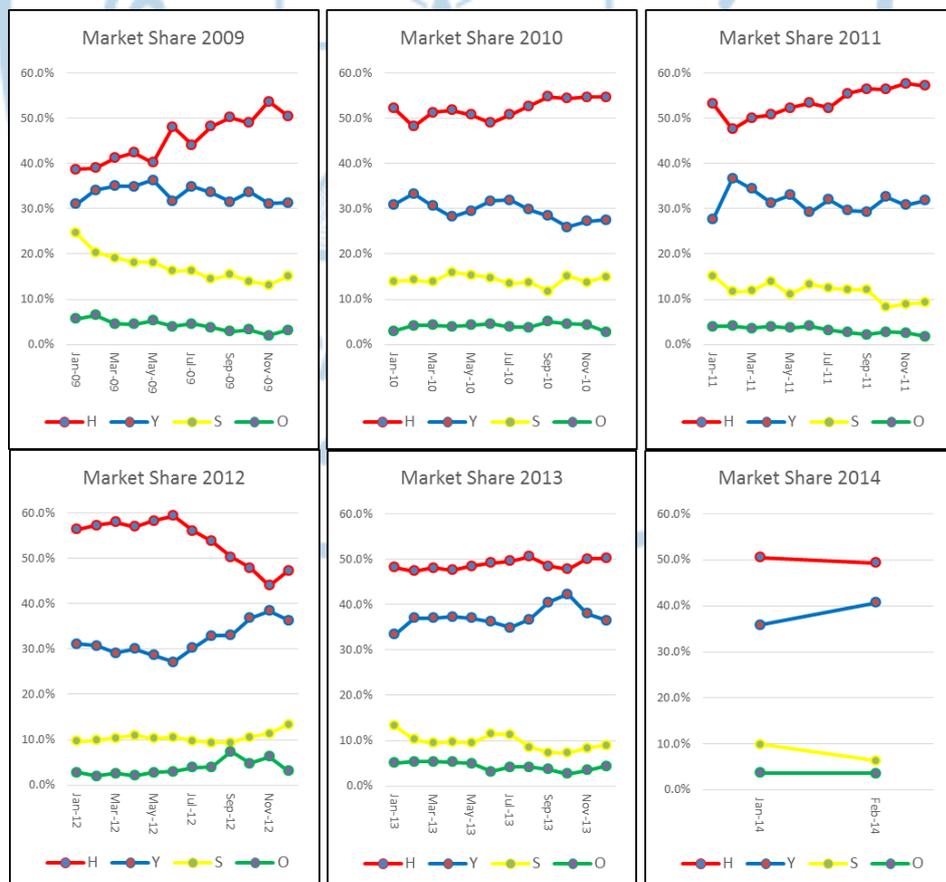
Mangkunegara (2006: 50) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

PT. Daya Adicipta Wisesa (PT.DAW), secara eksklusif ditunjuk langsung oleh PT Astra Honda Motor untuk menjadi distributor utama sepeda motor Honda dan suku cadangnya untuk regional Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara. PT.DAW merupakan subsidiary dari Daya Group yang merupakan salah satu dari 64 Sub-Holding yang berada dibawah naungan Triputra Group.

Secara nasional, *market share* sepeda motor Honda mencapai 73.7% per Agustus 2016, tumbuh 5% dari tahun sebelumnya, namun pertumbuhan signifikan *market share* nasional sepeda motor Honda ternyata masih belum merata pertumbuhannya di setiap daerah, tercatat rerata *market share* penjualan sepeda motor Honda yang berada pada area operasional PT.DAW masih berada di angka 55% atau 3% dibawah standar pencapaian minimum yang di persyaratkan oleh PT Astra Honda Motor sebesar 58%. Area operasional PT.DAW yaitu Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara merupakan 3 (tiga) provinsi yang sebagian besar pendapatan daerahnya berasal dari 3 (tiga) komoditas utama perkebunan yaitu kelapa, cengkeh dan buah pala. Dengan total produksi tahun 2015 mencapai 814.361 ton (kelapa), 17.819 ton (cengkeh) dan 35.371 ton (buah pala), menjadikan pertanian menjadi mata pencaharian utama masyarakat di

daerah tersebut (sumber: BPS Provinsi Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara). Menjadikan hasil alam sebagai penggerak utama perekonomian memberikan *uniqueness* tersendiri bagi 3 (tiga) daerah tersebut, dimana daya beli masyarakat sangat ditentukan oleh hasil produksi komoditas tersebut. Daya beli masyarakat sangat mempengaruhi bisnis PT.DAW yang direpresentasikan melalui *market share* sepeda motor Honda di area operasional perusahaan yang cenderung fluktuatif sebagaimana terlihat pada gambar 1.2 dibawah.

**Gambar 1.2**  
**Kondisi Market Share Honda Area Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara**



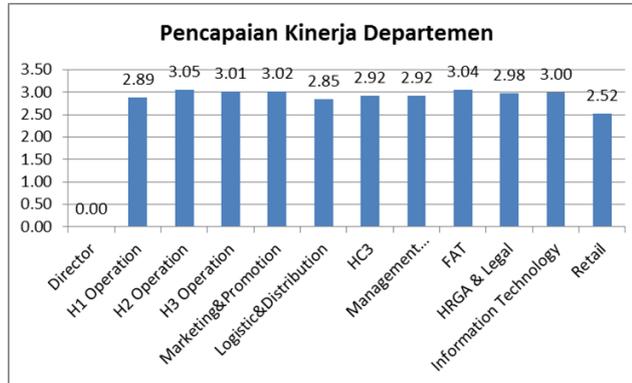
(Sumber: Marketing Division PT.DAW)

Untuk memenuhi tuntutan bisnis dan bertahan ditengah persaingan yang ketat, maka PT.DAW harus memiliki sumber daya manusia yang tepat secara kualitas dan kuantitas, untuk menentukan keefektifan dan kemajuan perusahaan. Dalam menjaga pasar sepeda motor dan mengikuti kebutuhan perkembangan bisnis, PT.DAW memerlukan strategi khusus dalam menarik dan mengembangkan SDM berkualitas. Dimulai dengan mengacu pada sistem *Human Resource* Triputra Group yang terintegrasi. Sistem yang dimulai dari perekrutan dan seleksi ketat yang memiliki sistem *cluster* untuk level karyawan yang dibedakan antara lain Level Staff, Section Head, Department Head dan Division Head. Adapun yang membedakan sistem tersebut ialah jumlah dan jenis test seleksi dan pemenuhan level kompetensi yang harus dilalui oleh setiap calon karyawan yang hendak masuk ke lingkungan Triputra Group.

Kompetensi yang baik dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Pekerjaan maksimal dapat dilihat dari konteks kecepatan dan ketepatan dalam pengerjaan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Hal tersebut bisa disebut sebagai suatu prestasi kerja. Kompetensi juga menjadi perhatian khusus dari PT.DAW, karena berdasarkan observasi dan *interview* yang dilakukan dengan kepala departemen *Human Resources and General Affair* (HRGA), mengindikasikan terdapat masalah dilihat dari tabel Grafik1.1 dibawah dimana terdapat 6 dari 11 departemen yang memiliki performa kerja dibawah standar angka 3 yang dipersyaratkan oleh Triputra Group dari skala 5 yang dipergunakan.

**Grafik 1.1**

**Pencapaian Kinerja Departemen Tahun 2015**



(Sumber: HR Department PT.DAW)

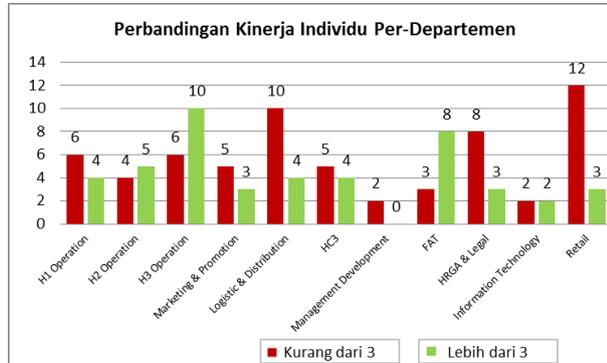
**Grafik 1.2**

**Pencapaian Kinerja Divisi Tahun 2015**



(Sumber: HR Department PT.DAW)

**Grafik 1.3**  
**Perbandingan Kinerja individu Per-Departemen Tahun 2015**



(Sumber: HR Department PT.DAW)

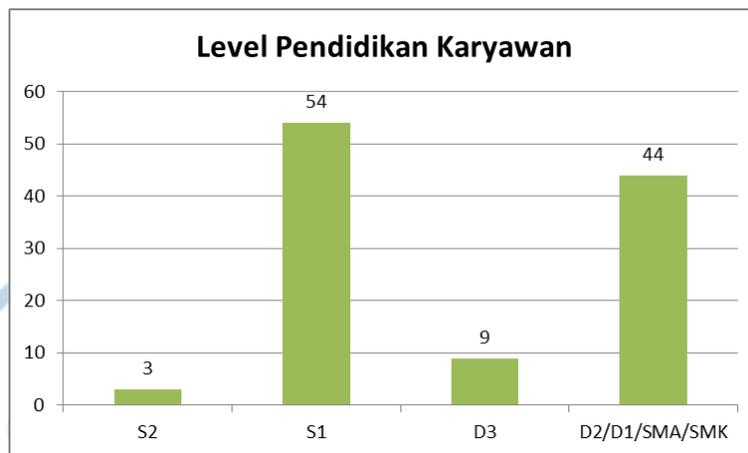
Dari wawancara yang dilakukan terhadap kepala departemen HRGA PT.DAW mengatakan bahwa “pencapaian kerja dari beberapa departemen masih kurang maksimal dan berada dibawah angka standar dikarenakan masih banyak karyawan di tiap departemen yang belum bisa memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya”. Hal senada diungkapkan oleh 6 (enam) kepala departemen yang memiliki performa dibawah angka 3 (tiga) antara lain departemen H1 Operation (Unit sales), Logistic & Distribution, HC3 (*training & Customer care*), Management Development, HRGA & Legal dan Retail. Menurut hasil wawancara terhadap kepala departemen yang bersangkutan hambatan yang sering ditemukan ialah dimana karyawan belum menguasai pekerjaannya secara penuh sehingga hal tersebut berdampak pada kecepatan pemenuhan tugas dan tanggung jawab dari karyawan tersebut.

Bila dilihat pencapaian kinerja secara divisi pada grafik 1.2, secara kinerja divisi Marketing memiliki pencapaian 2.80 atau masih 0.20 dibawah standar minimal dari Triputra Group, dari total 81 personel yang berada di

divisi Marketing, 48 orang karyawan atau 59% dari total 81 orang personel divisi Marketing memiliki kinerja dibawah angka 3. Sedangkan pada divisi General Support nilai kinerja divisi memenuhi standar namun bila dilihat secara pencapaian individu, 15 orang karyawan atau 54% personel pada divisi ini masih memiliki nilai dibawah standar. Beberapa indikasi yang menyebabkan masih rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh faktor kompetensi dan faktor kepuasan kerja. Dari Grafik 1.4 dibawah dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dari karyawan PT.DAW masih banyak yang berada di tingkat D2/D1/SMA/SMK yaitu sebanyak 44 orang atau 40% dari jumlah keseluruhan karyawan. Mengingat bahwa untuk kebutuhan sebagai seorang staff, sekurang-kurangnya dibutuhkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi atau sekurang-kurangnya Diploma 3 (D3). Selain itu pencapaian *training matrix* karyawan dari PT.DAW masih berada dibawah angka 90% sebagaimana dapat dilihat pada grafik 1.5 dibawah. Adapun minimum pencapaian *training matrix* yang dipersyaratkan oleh Triputra Group adalah 90% *fulfillment* untuk keseluruhan *training*, yang selalu dilakukan refreshment selama 1 (satu) tahun sekali untuk kategori *basic training* dan *SHE Training* sedangkan untuk *technical training* dilakukan *refreshment* setiap 2 (dua) tahun sekali. Selama 3 (tiga) tahun terakhir, *training matrix fulfillment* masih belum mencapai 90% untuk semua departemen. Pemberian *training* diberikan berdasarkan lingkup kerja karyawan (departemen, posisi dan jabatan). Pemberian *training* terhadap karyawan dirasakan penting karena dinilai dapat memberikan *set skills* dan

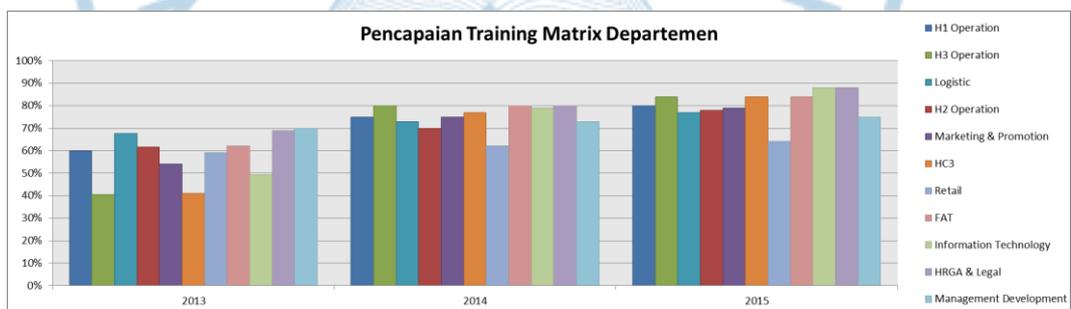
kompetensi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menjadi salah satu indikasi rendahnya prestasi kerja karyawan bila dilihat dari segi faktor kompetensi.

**Grafik 1.4**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan**



(Sumber: HR Department PT.DAW)

**Grafik 1.5**  
**Pencapaian Training Matrix Per-Departemen**

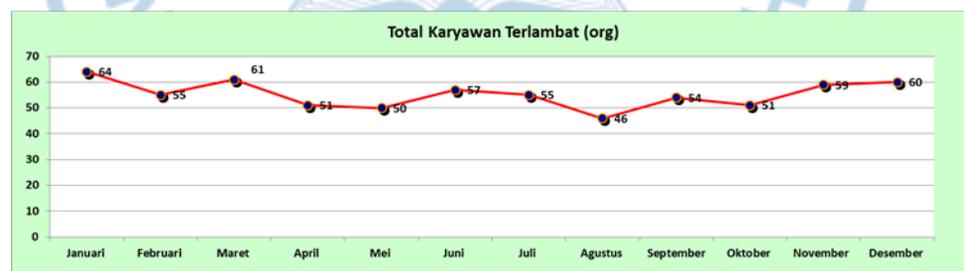


(Sumber: HR Department PT.DAW)

Selain hasil wawancara terhadap kepala departemen mengatakan dari sesi *coaching & Counseling* yang dilakukan setiap akhir bulan terhadap bawahannya menunjukkan bahwa terdapat indikasi ketidakpuasan karyawan terhadap nilai gaji yang diberikan oleh perusahaan, besaran nilai tunjangan (tunjangan operasional dan tunjangan kesehatan) yang dirasakan oleh para

karyawan masih belum memadai dan terakhir ialah jenjang karir serta promosi jabatan maupun golongan yang dirasakan tidak jelas. Performa yang dihasilkan departemen akan memiliki dampak langsung terhadap CAT (*Company Annual Target*), apabila target kerja individu tidak tercapai, maka target kerja departemen tidak tercapai dan begitu seterusnya hingga berujung pada target perusahaan secara keseluruhan menjadi tidak tercapai. Selanjutnya kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan di PT.DAW, berdasarkan hasil wawancara mengindikasikan bahwa terdapat ketidakpuasan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan cara, keterlambatan dalam datang ketempat kerja (absensi), dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum melihat bahwa datang secara tepat waktu ke kantor merupakan salah satu kewajiban dasar mereka.

**Grafik 1.6**  
**Keterlambatan Karyawan Tahun 2015**



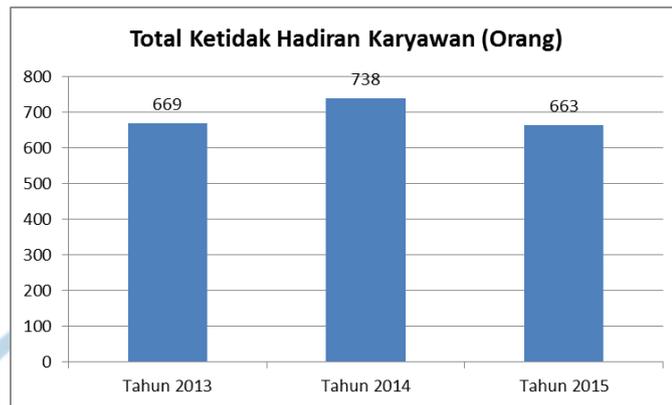
(Sumber: HR Department PT.DAW)

Dilihat dari grafik 1.6 diatas bahwa jumlah keterlambatan karyawan masih tinggi dengan rata-rata 55 orang terlambat setiap bulannya. Jumlah akumulasi ketidakhadiran karyawan dalam waktu 1 (satu) tahun tergolong tinggi yaitu 669 orang pada tahun 2013 dan meningkat 9.35% menjadi 738 orang pada

tahun 2014, jumlah ini turun pada tahun 2015 menjadi 663 orang sebagaimana terlihat pada Grafik 1.7.

**Grafik 1.7**

**Tingkat Keterlambatan Karyawan 2013-2015**

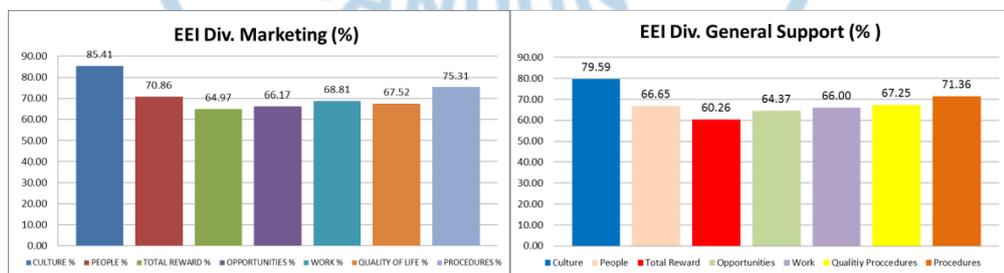


(Sumber: HR Department PT.DAW)

Dengan demikian jumlah keterlambatan tadi dapat menjadi salah satu indikator bahwa karyawan belum mengetahui standar serta kewajiban dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga adanya rasa ketidakpuasan dari karyawan yang ditunjukkan melalui perilaku datang terlambat.

**Grafik 1.8**

**Grafik Survey Employee Engagement & Job Satisfaction DAW Tahun 2015**



(Sumber: HR Department PT.DAW)

Berdasarkan data survey corporate Triputra Group terhadap PT.DAW di tahun 2015 mengenai Employee engagement yang mencakup 7 (tujuh) aspek antara lain *Culture* (budaya), *People* (atasan, rekan kerja dan manajemen), *Total Reward* (gaji, kesejahteraan, dan pengakuan), *Opportunities* (karir dan training), *Work* (motivasi, tugas dan sumber daya), *Quality Of Life* (keseimbangan kerja, lingkungan fisik, dan keamanan kerja) dan *Procedures* (sistem mutu yang dianut perusahaan), menunjukkan hasil sebagaimana dapat dilihat pada grafik 1.8 diatas. Hasil survey dibagi menjadi 2 (dua) yaitu divisi Marketing dan divisi General Support, dengan menggunakan 6 skala yaitu 84.00-100% (sangat tinggi), 68.00-83.9% (tinggi), 60-67.9% (sedang), 40-59.9% (rendah), 18.0-33.9% (sangat rendah) dan 0-17.9% (sangat rendah sekali), menunjukkan pada divisi Marketing bahwa dari 7 (tujuh) aspek terdapat 1 (satu) aspek yang sangat tinggi yaitu aspek “*Culture*” (85.41%), 3 (tiga) aspek tinggi yaitu “*People*” (70.86%), “*Work*” (68.81%), dan “*Procedures*” (75.31%). Sedangkan terdapat 3 (tiga) aspek yang berkategori rendah yaitu “*Total Reward*” (64.97%), “*Opportunities*” (66.17%) dan “*Quality Of Life*” (67.52%). Sedangkan pada divisi General Support didapatkan hasil, 2 aspek tinggi yaitu “*Culture*” (79.59%) dan “*Procedures*” (71.36%), 5 aspek sedang yaitu “*People*” (66.65%), “*Total Reward*” (60.26%), “*Opportunities*” (64.37%), “*Work*” (66%) dan “*Quality Of Life*” (67.25%). Namun untuk kedua divisi terdapat dua aspek yang memiliki nilai yang paling rendah dari ke 7 (tujuh) aspek tersebut yaitu “*Total Reward*” dan “*Opportunities*”, hal ini sejalan dengan

yang diperoleh oleh kepala departemen pada saat sesi *coaching & counseling* terhadap bawahannya dimana karyawan mengeluhkan mengenai gaji dan jenjang karir serta promosi yang tidak jelas. Suatu permasalahan muncul ketika perusahaan yang sudah menginvestasikan dana yang cukup besar untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki, membekali karyawan dengan kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap para kepala departemen, data rekapitulasi absensi dan ketidakhadiran karyawan dan hasil survey corporate Triputra Group, diindikasikan terdapat masalah dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.DAW yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka, prestasi kerja pada karyawan PT.DAW, cukup menarik untuk diteliti lebih jauh terutama dikaitkan dengan kompetensi dan kepuasan kerja. Maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ialah mengenai **“Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Daya Adicipta Wisesa”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

PT Daya Adicipta Wisesa (PT.DAW) sebagai pemegang hak eksklusif untuk distribusi sepeda motor Honda dan suku cadangnya di wilayah Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara memiliki visi untuk memenangkan persaingan di industri sepeda motor yang

direpresentasikan melalui penguasaan market share sepeda motor. Berdasarkan visi tersebut, PT.DAW mengharapkan prestasi kerja yang optimal dari para karyawannya agar dapat meraih organizational goals. Terdapat beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja seseorang diantaranya motivasi kerja, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, analisa data kinerja departemen dan divisi, data absensi serta data survey corporate dari pihak PT.DAW, dapat diambil sebuah indikasi bahwa terdapat permasalahan yaitu prestasi kerja yang kurang optimal dimana dapat dilihat dari kinerja departemen serta divisi yang masih dibawah standar dan juga tingginya tingkat absensi (keterlambatan) dan ketidak hadiran dari karyawan. Pencapaian kinerja departemen dan divisi yang masih dibawah standar serta lebih dari 50% jumlah karyawan tiap divisi masih memiliki kinerja dibawah angka standar, mengindikasikan bahwa karyawan belum memiliki kompetensi yang sesuai ditambah masih terdapat 44 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan yang masih belum memenuhi job requirement bagi tuntutan pekerjaannya serta training matrix fulfillment yang masih berada dibawah angka 90% dalam 3 (tiga) tahun terakhir.

Selain itu hasil wawancara terhadap kepala departemen HRGA & Legal dan juga para kepala departemen di PT.DAW menyatakan bahwa dalam sesi coaching & counseling, karyawan sering

mengeluhkan permasalahan gaji yang belum sesuai dengan beban kerja dan juga jenjang karir yang tidak jelas. Hal ini diperkuat melalui data hasil survey corporate yang menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki kepuasan yang cukup pada aspek “Total Reward” dan “Opportunities” yang telah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan absensi (keterlambatan) diindikasikan sebagai salah satu bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Sesuai dengan paparan diatas, maka dalam kesempatan ini peneliti mengambil dua variabel yang diindikasikan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu kompetensi dan kepuasan kerja.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

PT.DAW yang dipengaruhi oleh kompetensi dan kepuasan kerja dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan PT. DAW?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. DAW?
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan PT. DAW?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. DAW baik secara simultan maupun parsial

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami kompetensi karyawan di PT. DAW
2. Untuk mengetahui dan memahami kepuasan kerja karyawan di PT. DAW
3. Untuk mengetahui dan memahami prestasi kerja karyawan di PT. DAW
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. DAW baik secara simultan maupun parsial

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan memotivasi para pengembang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Diharapkan dapat digunakan sebagai dasar dan masukan bagi penelitian selanjutnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berarti kepada pihak manajemen dari PT. DAW terutama bagi program peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan