

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan Asuransi Kredit yang diselenggarakan oleh PT. Askrido Kredit Indonesia memberikan perlindungan terhadap resiko kegagalan pembayaran oleh pembeli yang mungkin terjadi dalam suatu transaksi perdagangan barang.

Dalam menghadapi kehidupan sekarang yang ini dan masa-masa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan kondisi ekonomi menyebabkan serba modern dengan teknologi yang canggih kini, peran SDM yaitu karyawan. Dalam suatu perusahaan peranan mana sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat mengerti karena tanpa sdm, suatu organisasi tidak mungkin berjalan.

Sumber daya manusia yaitu merupakan faktor yang penting bagi organisasi, Oleh sebab itu organisasi bisa berkembang dengan pesat jika sumber daya manusianya berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak akan berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, dukungan, keberadaan pekerjaan, serta hubungan dengan organisasi. Mathis dan Jackson dalam Silaban (2012).

Motivasi.yaitu konsep salah satu yang sangat menentukan kinerja yang mencakup kekuatan yang ada di dalam diri .seseorang untuk mendorong, berkeinginan, hasrat mengarahkan perilaku agar dapat .mencapai tujuan tertentu. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang secara optimal sesuai dengan target

yang ditentukan standar operasional perusahaan maka haruslah perusahaan memberikan motivasi untuk karyawan, agar rela mau dan mencurahkan pikiran dan tenaga yang di miliki demi pekerjaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Motivasi dan kemampuannya rendah akan menyebabkan munculnya kinerja yang secara rendah. Faktor ini yang mencerminkan sikap dan karakter seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi dengan keahlian pada seseorang yang mempengaruhi bagaimana cara berpikir dan bertindak dari karyawan. karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, yang baik itu setiap kinerja individu berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya.

Lingkungan kerja harus baik dan kondusif yang akan memberikan hubungan kerja mampu mengikat diantara orang-orang yang ada di dalam lingkungan kerja tersebut. Karena lingkungan kerja yang nyaman akan menjadikan karyawan merasa betah berada dilingkungan kerja dan merasa bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga itu terciptanya kepuasan kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2001).

Kinerja yaitu suatu hasil seseorang secara keseluruhan selama periode yang ditentukan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ada disepakati bersama. Faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kegiatan. Seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu standar dan kriteria yang telah ditetapkan merupakan kinerja.

Karyawan adalah sebuah aset perusahaan yang paling utama. Karyawan merupakan setiap orang memberikan jasa kepada perusahaan dan organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, karyawan akan mendapatkan balasan jasa yang berupa gaji dan kompensasi berupa lainnya. Jika perusahaan tanpa karyawan maka perusahaan tidak akan bisa berjalan sesuai tujuan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Askrindo Cabang Semarang, kinerja karyawan merupakan hasil dari setiap kinerja yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai divisi yang ditentukan.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017

PT. Askrindo Kantor Cabang Semarang

NO.	NAMA	HASIL KERJA			PERILAKU KERJA			NILAI KINERJA	PREDIKAT NILAI
		HASIL KERJA	BOBOT	NILAI	PERILAKU KERJA	BOBOT	NILAI		
1	2	3	4	5 = 3 X 4	6	7	8 = 6 X 7	9 = 5 X 8	10
1	I Putu Apriyanto	0	80%	-	-	20%	-	0	BAIK
2	Evie Sylviani	81,00	70%	56,70	91,25	30%	27,38	84,08	BAIK
3	Taufiq Rahman	81,00	70%	56,70	89,80	30%	26,94	83,64	BAIK
4	Alvin Rozano Zailani	81,00	70%	56,70	92,40	30%	27,72	84,42	BAIK
5	Gan Gan Permana	81,00	70%	56,70	92,25	30%	27,68	84,38	BAIK
6	Takariato	81,00	70%	56,70	89,45	30%	26,84	83,54	BAIK
7	Christino J Waleleng	81,00	60%	48,60	87,00	40%	34,80	83,40	BAIK
8	Budiantoro	81,00	60%	48,60	93,50	40%	37,40	86,00	BAIK
9	Achmad Sholichin	81,00	60%	48,60	89,75	40%	35,90	84,50	BAIK
10	Agus Sutrisno	81,00	60%	48,60	89,75	40%	35,90	84,50	BAIK
11	Multi Areif Mubarak	81,00	60%	48,60	89,75	40%	35,90	84,50	BAIK
12	Hade Pramadhana	81,00	60%	48,60	85,50	40%	34,20	82,80	BAIK
13	Muhklasin	81,00	60%	48,60	91,00	40%	36,40	85,00	BAIK
14	M. Purwo Pamungkas	81,00	60%	48,60	91,00	40%	36,40	85,00	BAIK
15	Wahyuni Hartati	81,00	60%	48,60	95,15	40%	38,06	86,66	BAIK
16	Sutriyono	81,00	60%	48,60	86,00	40%	34,40	83,00	BAIK
17	Budi Handoko	81,00	60%	48,60	89,75	40%	35,90	84,50	BAIK
18	Reza Arfianto	81,00	60%	48,60	89,75	40%	35,90	84,50	BAIK
19	Resthi Susanthi	81,00	60%	48,60	93,50	40%	37,40	86,00	BAIK
20	Paramita Nurinaputri	81,00	60%	48,60	86,00	40%	34,40	83,00	BAIK
21	Heny Susilowati	81,00	60%	48,60	91,00	40%	36,40	85,00	BAIK
22	Muh. Rizal	81,00	60%	48,60	88,50	40%	35,40	84,00	BAIK
23	Yogia Dana Mandhala	81,00	60%	48,60	89,75	40%	35,90	84,50	BAIK
24	Rintis Handika	81,00	60%	48,60	94,75	40%	37,90	86,50	BAIK
25	Muslikhin	81,00	60%	48,60	88,50	40%	35,40	84,00	BAIK
26	Devi Ayu Septiasari	81,00	60%	48,60	90,00	40%	36,00	84,60	BAIK
27	Triyanti D. Agustina	81,00	60%	48,60	86,00	40%	34,40	83,00	BAIK
28	Fahma Ilmaya	81,00	60%	48,60	91,00	40%	36,40	85,00	BAIK
29	Asri Novita Sari	81,00	60%	48,60	86,90	40%	34,76	83,36	BAIK
30	Putri Julia Wibawaningrum	81,00	60%	48,60	92,95	40%	37,18	85,78	BAIK
31	R Agus Nugraha	81,00	50%	40,50	86,25	50%	43,13	83,63	BAIK
32	Windu Nugroho	81,00	50%	40,50	85,45	50%	42,73	83,23	BAIK
33	Zefnita Anggraini	81,00	60%	48,60	91,00	40%	36,40	85,00	BAIK
34	Ayu Purborini	81,00	60%	48,60	87,25	40%	34,90	83,50	BAIK
35	Risma Aryani	81,00	60%	48,60	86,35	40%	34,54	83,14	BAIK
36	Abdul Fatah	81,00	60%	48,60	93,50	40%	37,40	86,00	BAIK

Sumber : PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Semarang, 2017.

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 karyawan berusaha memberikan yang terbaik untuk PT. Askrindo Cabang Semarang agar kinerja karyawan yang efektif sehingga berdampak positif bagi

perusahaan. Untuk penilaian kinerja karyawan 36 orang. Penilaian kinerja karyawan dinilai dari tingkat kedisiplinan dan perilaku kerja meliputi :

1. Data absensi (sertifikat dokter, ijin sakit, tanpa keterangan, datang terlambat, pulang dahulu)
2. Perilaku kerja:
 - a. Integritas (kepatuhan terhadap peraturan)
 - b. Profesionalisme (penguasaan terhadap pekerjaan)
 - c. Kerjasama
 - d. Tanggap dan tindaklanjut
 - e. Loyalitas terhadap perusahaan
 - f. Perencanaan
 - g. Kepemimpinan

Tabel 1.2

Range Nilai Kerja

Range nilai kerja	Predikat nilai kinerja
>95 % s/d 100 %	Istimewa
>90 % s/d 95 %	Sangat Baik
>80 % s/d 90 %	Baik
>70 % s/d 80 %	Cukup
≤ 70 %	Kurang

Bobot penilaian kinerja disesuaikan dengan jabatan karyawan (Supervisor / Pemimpin, Staf , Officer, Attendant).

Tabel 1.3

Bobot penilaian kinerja

Jabatan	Hasil Kerja	Perilaku Kerja
Supervisor / Pemimpin	80 %	20 %
Staff	70 %	30 %
Officer	60 %	40 %
Attendant	50 %	50 %

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan beberapa peneliti menunjukkan *research gap* yaitu oleh Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil yang berbeda dari Lusri, dkk (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sinaga (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Dhermawan, Sudibya, Utama (2012) menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut penelitian Potu (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil berbeda diungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy, A.Mekel, Irvan Trang (2017).

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, maka penelitian mengambil judul : **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Semarang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Askrindo Cabang Semarang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Askrindo Cabang Semarang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Askrindo Cabang Semarang?

1.3 Batasan Rumusan

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja dan kompetensi menyebabkan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan alasan tersebut peneliti membatasi masalah pada penelitian ini pada Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Askrindo Cabang Semarang

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Askrindo Cabang Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Askrindo Cabang Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi wawasan ilmu pengetahuan dalam pelaksanaan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting masing-masing aspek tersebut.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Askrindo Semarang khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman, pemahaman yang lebih di bidang sumber daya manusia dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.