

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan semakin hari sangat semakin ketat antar perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasarnya. Hal ini sangat mendorong perusahaan untuk mencapai suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan tersebut merupakan hal yang sangat diperlukan agar suatu perusahaan memiliki keunggulan dibandingkan dengan pesaing lainnya, dalam persaingan yang sangat ketat. Pada era globalisasi saat ini dimana informasi tidak lagi di batasi oleh ruang, jarak dan waktu, maka kinerja organisasi juga bergantung dari kinerja sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting di dalam suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Selain itu perusahaan baik negeri maupun swasta merupakan rekan kerja pemerintah dalam mengelola sumber daya dan memberikan pelayanan bagi masyarakat di suatu daerah atau tempat dimana perusahaan itu berdiri.

PT. Gelora Aksara Pratama merupakan anak perusahaan dari Penerbit Erlangga Group. Sebagai bisnis percetakan yang sederhana. Awalnya dibangun untuk mendukung bisnis yang berkembang dari perusahaan keluarga. Penerbit Erlangga, yang sekarang menjadi salah satu perusahaan penerbitan terkemuka di Indonesia. Sejak didirikan, PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur selalu diupayakan untuk menjadi perusahaan percetakan yang berteknologi maju, yang dikenal untuk memberikan produksi tepat waktu dan layanan terbaik bagi setiap pelanggan.

Setelah lebih dari dua dekade, PT Gelora Aksara Pratama telah tumbuh untuk memahami kompleksitas dan keindahan dalam seni cetak. Melalui pengalaman

yang tak terhitung jumlahnya dan dukungan yang tak ternilai dari klien dan terus belajar, berubah dan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapatkan dimana PT Gelora Aksara Pratama telah memiliki standar penilaian kompetensi karyawan yang terbagi menjadi 2 (dua) indikator yaitu aktual kompetensi saat ini dan minimal pemenuhan kompetensi dengan nilai standarnya 4 (empat). Setelah mendapatkan data dan data diolah dapat diketahui hasilnya itu sebagai berikut :



Sumber Data : Tahun 2020 PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur

**Gambar 1.1**

### **Hasil Standar Kompetensi Karyawan Bagian *Desain* PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur**

Jika dilihat pada gambar grafik diatas PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur menetapkan nilai standar pemenuhan kompetensi karyawan *desain* yang harus di penuhi adalah mencapai nilai 4 (empat). Nilai 4 (empat) tersebut yang artinya standar pemenuhan kompetensi dari PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur, pada saat penilaian kompetensi karyawan mampu mencapai nilai 4 (empat) maka dari itu karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur memiliki kompetensi karyawan yang baik. Namun dari 125 karyawan pada data diatas pada PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur hanya 50 karyawan yang

mampu mencapai standar minimal pemenuhan kompetensi yang di tentukan oleh perusahaan. Sedangkan sebanyak 75 karyawan belum dapat mencapai standar minimal pemenuhan kompetensi yang ditetapkan oleh perusahaan. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi penentu tingkat prestasi kerja yang diharapkan, untuk menentukan kategori baik atau rata-rata. Menurut (Sedarmayanti, 2007 ; Aprilida, 2012) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki pondasi kompetensi yang kuat agar tenaga kerja yang ada didalamnya memiliki kompetensi karyawan yang unggul.

Perusahaan haruslah membangun hubungan yang baik antar perusahaan dengan karyawannya. Hubungan yang baik antar perusahaan dan karyawan perlu dibentuk agar dapat meningkatkan *employee engagement* dengan perusahaan. Ketika karyawan mempunyai hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Menurut (Robbins dan Judge, 2015:48 ; Ariarni & Afrianty, 2017) *Employee engagement* merupakan keterlibatan seorang individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur di bagian *desain*, terindikasi bahwa tingkat *employee engagement* masih belum tinggi, hasil mendesain yang di kerjakan masih kurang baik, karena karyawan PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur tidak selalu antusias dalam menerima pekerjaan yang diberikan oleh atasan yang menyebabkan proses mendesain tidak efisien. Jadi penulis dapat menyimpulkan hal ini terjadi dengan latar belakang kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Setelah mengetahui kompetensi karyawan dan *employee engagement* terdapat masalah, maka berdasarkan wawancara terdapat juga masalah pada prestasi kerja karyawan yang rendah di PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur, yang mengakibatkan target dalam mendesain sangat rendah dan hasil pekerjaan di bagian *desain* masih ada yang kurang baik, prestasi kerja sendiri dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitasnya. Menurut (Hasibuan 2003:105 ; Maaartje, 2019) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Dalam hal ini sesungguhnya perusahaan hanya mengharapkan prestasi kerja atau hasil kerja terbaik dari karyawannya yang dapat bermanfaat bagi keberlangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pengetahuan serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan, masalah ini sangat berkaitan dengan prestasi kerja karyawannya yang rendah. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan adalah memperhatikan kompetensi karyawan dan *employee engagement* bagi pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Kompetensi Karyawan dan *Employee Engagement* terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur.**

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Gelora Aksara Pratama ?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Gelora Aksara Pratama ?

3. Apakah kompetensi karyawan dan *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja terhadap PT Gelora Aksara Pratama ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja pada PT Gelora Aksara Pratama.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Gelora Aksara Pratama.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan dan *employee engagement* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Gelora Aksara Pratama.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Bagi Penulis  
Bagi penulis, penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) tentang aspek latar belakang Kompetensi karyawan, *Employee Engagement* dan Prestasi Kerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian ini bisa membantu pihak manajemen perusahaan dalam menyikapi masalah pekerjaan dengan baik agar dapat meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik.
3. Bagi Universitas

Dapat menambah kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain khususnya pada fakultas ekonomi dan sebagai informasi bahan pembading bagi penelitian lain serta memberikan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada “Analisis Kompetensi Karyawan dan *Employee Engagement* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Gelora Aksara Pratama Jakarta Timur.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan urutan tertentu dari unsur-unsur yang merupakan suatu kebulatan. Sistematika ini akan menggambarkan keselarasan isi penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori dari setiap variabel, model koseptual dari penelitian dan rumusan hipotesis penelitian.

### **Bab III : Metodologi Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

**Bab IV : Hasil Analisa dan Pembahasan**

Bab ini membahas tentang profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

**Bab V : Penutup**

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.

