

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah persaingan bisnis yang sangat ketat saat ini, pihak manajemen perusahaan dituntut untuk dapat terus meningkatkan daya saing perusahaan sehingga mampu bertahan di tengah kompetisi bisnis yang semakin sulit. Manajemen perusahaan harus berupaya agar perbaikan terus dapat ditingkatkan sehingga kinerja perusahaan juga menjadi semakin baik. Perbaikan harus dilakukan secara menyeluruh terutama terkait peningkatan mutu serta prestasi kerja seluruh karyawan termasuk juga jajaran manajemennya.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta terpenuhinya standar pelaksanaan, di mana untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik tetapi apabila sumber daya manusia yang melaksanakannya tidak memiliki kualitas yang baik, maka perencanaan yang sudah dibuat tersebut akan sia-sia belaka.

Prestasi kerja yang baik dari karyawan sebuah perusahaan, akan sangat memberikan pengaruh terhadap kelangsungan usaha perusahaan tersebut. Semakin baik prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan maka kelangsungan usaha perusahaan menjadi semakin baik juga, dan begitu juga sebaliknya. Untuk itu pihak manajemen perusahaan harus terus berupaya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Untuk dapat mengevaluasi prestasi kerja karyawannya, maka pihak manajemen perusahaan juga dituntut untuk

melakukan penilaian prestasi kerja karyawan sehingga peningkatan maupun penurunan prestasi kerja dari karyawan dapat terukur secara berkala.

Peningkatan prestasi kerja karyawan menjadi sebuah keharusan apabila menginginkan perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik. Pihak manajemen perusahaan harus terus berupaya untuk mengambil langkah-langkah strategis guna meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti halnya bahwa prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Sampai dengan saat ini sudah banyak para peneliti yang melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, antara lain adalah: 1) Wijayanto dan Suhendar (2016) melakukan penelitian dengan hasil bahwa kompetensi dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja; 2) Arimurti, *et. al.* (2014) melakukan penelitian dengan hasil bahwa motivasi kerja, gaji, dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja; 3) Vionita, *et. al.* (2017) melakukan penelitian dengan hasil bahwa disiplin kerja, loyalitas, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Witel Sidoarjo. Faktor-faktor yang diambil adalah kompetensi, loyalitas, dan jaminan sosial. Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Gaol, 2014:503). Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi baik di

dalam maupun di luar pekerjaan. Di mana karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan (Hasibuan dalam Vionita *et. al.* (2017:17). Jaminan sosial adalah suatu pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi kepada para pegawai untuk masa pengabdianya ataupun telah berhenti karena pensiun atau lanjut usia dalam pemenuhan kebutuhan baik kebutuhan materi maupun kebutuhan non materi kepada para pegawai dengan tujuan memberi dorongan atau semangat kerja pegawai (Levey *et. al.* dalam Radito, 2016:17).

Maka penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bagian *Assurance* Witel Sidoarjo." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Loyalitas, dan Jaminan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi, loyalitas, dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo?
- 2) Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo?
- 3) Apakah loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo?

- 4) Apakah jaminan sosial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis menetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas, dan jaminan sosial secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh loyalitas secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses bagian *Assurance* Wilayah Telkom Sidoarjo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat:

- 1) Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan keilmuan penulis pada khususnya dan para akademisi lainnya secara umum tentang bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta bidang ilmu lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan bacaan di lingkungan kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika pada khususnya, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang bermaksud melakukan penelitian pada bidang yang sama.

3) Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang konstruktif bagi pihak manajemen PT. Telkom Akses Wilayah Telkom Sidoarjo serta bagi manajemen perusahaan lainnya secara umum guna peningkatan prestasi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat memiliki daya saing yang unggul dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dan terus meningkat.