

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LatarBelakang**

Kebutuhan dalam memperoleh SDM ungu l dan professional banyak diharapkan oleh organisasi atau perusahaan di Indonesia untuk bersaing dalam era globalisasi yang sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Oleh sebab itu, Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Agar aktivitas berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kerja keras karyawan tersebut dapat dievaluasi dengan sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Perusahaan/organisasi dapat berkembang maju apabila perusahaan itu sendiri selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Tantangan untuk kelangsungan suatu organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut amatlah rumit. Oleh sebab itu perusahaan harus selalu menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Suatu perusahaan diwajibkan untuk menjaga kemajuan pengembangan suatu organisasi tersebut untuk membina pegawai atau karyawannya dengan tujuan meningkatkan keahlian mereka. Salah satu upaya yang perlu dan harus dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi.

Pengembangan sdm merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan , kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Oleh karena itu, pengembangan sdm sangat penting bagi karyawan untuk bertahan dari persaingan yang ketat sedangkan untuk perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Sutrisno (2009:61) pengembangan sdm merupakan *starting point* atau poin utama dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Menurut Singodimedjo (2000) pengembangan sdm adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Rivai (2004) pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dengan adanya pengembangan sdm yang baik, maka karyawan dapat bertahan dalam dari persaingan dan dapat mencapai tujuan dalam organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Kompetensi adalah seperangkat perilaku kinerja individu yang dapat diamati, terukur dan sangat penting untuk keberhasilan kinerja pada individu itu sendiri maupun pada perusahaannya. Kompetensi pada umumnya memiliki peranan yang amat penting karena kompetensi itu sendiri

menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2001:46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2009:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompetensi tinggi.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Bernadin dan Rusel (1993) prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2009:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Permasalahan di PT Telkom adalah pengembangan sdm dan kompetensi, dimana karyawan merasakan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya pengetahuan karyawan terhadap tugas dan kewajibannya masing-masing. Permasalahan prestasi kerja karyawan

terdapat pada karyawan yang kurang pengetahuannya dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (*ramping*) dan *agile* (*lincah*) dalam beradaptasi dengan perubahan industry telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada sebelumnya.

Hal inilah yang membuat penulis ingin tahu dan tertarik untuk mengangkat suatu penelitian ini dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN”**

## **1.2 RumusanMasalah**

Menurut Sugiono (2015:35) rumusan masalah merupakan suatu masalah, namun demikian terdapat kaitan erat antara masalah dan rumusan masalah penelitian harus didasarkan pada masalah.

1. Apakah pengembangan sdm berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah pengembangan sdm dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sdm terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sdm dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pimpinan atau manajemen perusahaan dalam mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan khususnya berkaitan dengan pengembangan sdm dan kompetensi kerja karyawan pada PT. TELKOM Mergoyoso
2. Bagi Peneliti Sendiri  
Dapat menambah wawasan atau ilmu manajemen sumber daya manusia dalam dunia kerja khususnya mengenai pengembangan sdm, kompetensi, dan prestasi kerja pada karyawan, serta dapat melatih mahasiswa untuk mengetahui persaingan yang ada dalam dunia kerja. Khususnya mengenai pengembangan sdm, kompetensi, serta prestasi kerja pada karyawan.
3. Bagi Universitas PGRI ADI BUANA Surabaya  
Dapat terjalin kerjasama yang baik antara pihak universitas dengan perusahaan yang berkaitan dengan

penelitian tersebut serta dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa untuk membantu proses mengerjakanskripsi.