

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting pada keberlanjutan operasional suatu perusahaan. Karyawan bukan hanya terlibat untuk menjalankan aktivitas perusahaan, tetapi juga berbagi tanggung jawab untuk mengelola dan mengoptimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki dan dapat dimanfaatkan perusahaan untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap individu memiliki kemampuan, keterampilan, dan karakteristik yang unik, oleh sebab itu pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kontribusi sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan terus berupaya memastikan bahwa karyawannya mampu memberikan kontribusi maksimal melalui kinerja yang optimal dan berkualitas tinggi.

Kinerja karyawan menggambarkan hasil yang didapat individu saat melakukan tugasnya yang menjadi kewajibannya. Menurut Indah dkk. (2024) Penilaian terhadap kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek, antara lain kualitas karyawanan, kuantitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian karyawanan, serta kesanggupan menjalankan karyawanan sesuai ketentuan yang berlaku. Jika karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja optimal, operasional perusahaan akan terganggu dan sulit memenuhi target maupun mencapai hasil produksi bermutu tinggi.

Untuk mencapai kinerja tinggi dalam suatu organisasi, perlu mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor

utamanya adalah kompetensi. Kompetensi mengacu pada kemampuan karyawan yang memungkinkan mereka bekerja secara efisien, dengan sikap yang tepat, untuk menyelesaikan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki setiap individu, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan. Perusahaan berupaya memfasilitasi peningkatan kompetensi setiap karyawan secara berkelanjutan melalui berbagi pengetahuan, belajar dari rekan kerja, dan mengambil pelajaran dari pengalaman maupun kesalahan. Dengan demikian, pengetahuan tidak hanya berupa informasi yang dimiliki, tetapi juga kemampuan untuk menerapkannya dalam pelaksanaan karyawan (Wiguno dkk, 2020). Lumanauw (2022) Kompetensi adalah kemampuan dasar yang melekat pada setiap manusia dan salah satu faktor yang membedakan orang dengan tingkat kompetensi yang lebih tinggi dari orang dengan tingkat kompetensi rata-rata. Tingkat kompetensi yang tinggi mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusianya (Mulang, 2023).

Selain kompetensi, efektivitas kerjasama tim turut berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Menurut Fitria dkk. (2025) Kerja sama tim di dalam perusahaan dapat memperkuat koordinasi dan menciptakan sinergi, baik pada tingkat internal departemen maupun dalam koordinasi lintas departemen. Keragaman pengetahuan, keahlian, dan keterampilan setiap anggota memungkinkan mereka untuk saling melengkapi dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

Di samping kompetensi dan kerja sama tim, Motivasi kerja ialah salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Imam (2024) menekankan bahwa aspek ini sangat penting untuk

menumbuhkan dan mempertahankan motivasi dan ambisi karyawan dalam kaitannya dengan tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari keselarasan antara tujuan individu dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, dukungan yang diberikan perusahaan memiliki peran dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan. Sebab itulah, perusahaan harus menyesuaikan jenis dukungan yang mereka tawarkan dengan kebutuhan dan harapan karyawan mereka sehingga setiap individu dapat berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan perusahaan. (Martin, 2023).

PT Budi Jaya Teknik adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontruksi mekanikal dan elektrik yang merupakan vendor dari Perusahaan Listrik Negara (PLN) sehingga dalam pelaksanaan karyawannya terikat kontrak. Dalam sistem kerja berbasis kontrak, ketepatan waktu penyelesaian karyawanan menjadi aspek yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kewajiban perusahaan terhadap kesepakatan kerja yang telah ditetapkan. Setiap keterlambatan dalam penyelesaian karyawanan berpotensi mempengaruhi reputasi dan keberlangsungan kerjasama perusahaan. Berdasarkan kontrak yang diterbitkan dari UP3 Mojokerto, perusahaan ini berwenang untuk melaksanakan karyawanan pada 10 ULP (Unit Layanan Pengadaan).

Tabel 1.1 Data Perolehan pelanggan Januari-Mei 2026

No	Jumlah Pelanggan	
1.	Januari	41
1.	Januari	41
2.	Februari	34
3.	Maret	58
4.	April	28
5.	Mei	39
Total		200

(Sumber: PT Budi Jaya Teknik 2026)

Data perolehan pelanggan pada Tabel 1.1 diperoleh berdasarkan surat tugas karyawan yang diterbitkan pada Januari – Mei melalui kontrak kerja dengan PLN. Setiap surat tugas dapat mencakup beberapa titik lokasi karyawan dalam satu wilayah. Namun, pada penelitian ini perhitungan dilakukan berdasarkan jumlah surat tugas atau karyawan yang diterima perusahaan, bukan berdasarkan jumlah titik lokasi karyawan.

Berdasarkan data perolehan pelanggan pada Januari hingga Mei 2026, terlihat bahwa jumlah karyawan yang diterima perusahaan mengalami variasi pada setiap bulannya. Variasi tersebut dipengaruhi oleh jumlah surat tugas yang diterbitkan dalam kontrak kerja pada periode tertentu. Meskipun demikian, setiap karyawan tetap harus diselesaikan sesuai target waktu, standar operasional, dan ketentuan kontrak yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu menjaga konsistensi kinerja, baik ketika

volume karyawanan meningkat maupun menurun, sehingga ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja tetap dapat dipertahankan.

Berdasarkan observasi awal, sistem kerja di PT Budi Jaya Teknik dilaksanakan secara tim, dimana setiap karyawanan membutuhkan koordinasi antar anggota untuk mencapai target penyelesaian. Karakteristik karyawanan dengan batas waktu tertentu menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor yang sangat penting, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kualitas hasil karyawanan.

Dalam sistem kerja berbasis proyek tersebut, kompetensi karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan. Kompetensi karyawan tidak semata-mata berhubungan dengan penguasaan pengetahuan, namun juga meliputi keterampilan dan sikap atau perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan karyawanan. Karyawan dituntut untuk memiliki pemahaman yang baik terkait prosedur kerja dan standar operasional, kemampuan dalam melaksanakan tugas secara teknis, serta sikap kerja seperti kedisiplinan dan tanggung jawab. Perbedaan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap antar karyawan dalam kondisi tertentu dapat mempengaruhi kelancaran penyelesaian karyawanan, terutama dalam memenuhi target waktu dan kualitas hasil kerja.

Selain kompetensi, keberhasilan karyawanan juga sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerjasama tim. Dalam pelaksanaannya, setiap karyawanan melibatkan koordinasi antara karyawan yang memiliki peran dan tanggung jawab berbeda tetapi saling berkaitan dalam mendukung pencapaian tujuan. Kondisi ini membutuhkan kerja sama yang efektif dari seluruh karyawan agar tugas-tugas dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan dalam

kontrak. Namun, dalam pelaksanaannya dengan karakteristik karyawan yang beragam, Kondisi kerja sama dalam tim di perusahaan ini menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian karena dalam kondisi tertentu dapat berpengaruh terhadap efektivitas penyelesaian karyawan

Di sisi lain, motivasi kerja juga berperan dalam mendorong semangat dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan karyawan, yang dapat berbeda-beda sesuai dengan karakteristik karyawan dan kondisi masing-masing individu. Namun, dalam kondisi nyata, terdapat perbedaan tingkat motivasi antar karyawan, di mana sebagian menunjukkan semangat kerja yang tinggi, sementara sebagian lainnya memiliki tingkat inisiatif dan antusiasme yang relatif lebih rendah, sehingga pelaksanaan karyawan cenderung dilakukan sesuai standar yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki sistem kerja yang berjalan dengan cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi karyawan, penguatan kerjasama tim, serta pemenuhan kebutuhan karyawan sebagai bagian dari upaya menjaga motivasi kerja, untuk mendukung tercapainya kinerja karyawan yang lebih optimal.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian oleh (Melkisedek Toto, 2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Nurlindah & Rahman, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai kerjasama tim juga menunjukkan inkonsistensi, di mana (Hermawati & Sudiantini, 2022) menemukan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara (Audiana dkk., 2024) menemukan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian pula penelitian mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh (Idrus dkk., 2021) menunjukkan pengaruh positif, sedangkan (Prasitia & Rosyadi, 2025) menemukan hasil yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, menunjukkan pentingnya kinerja karyawan sebagai unsur dalam menunjang keberhasilan organisasi khususnya pada perusahaan berbasis pada proyek seperti PT Budi Jaya Teknik. Kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja diduga memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, namun hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan. Maka, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan untuk menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut dalam konteks yang berbeda, serta memberikan gambaran empiris yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Jaya Teknik ?

2. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Jaya Teknik ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Budi Jaya Teknik ?
4. Apakah kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Budi Jaya Teknik

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Budi Jaya Teknik

1.4 Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang hubungan antara kompetensi, kerja sama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Di samping itu, temuan dari peneltian ini diharapkan mampu

memberikan kontribusi sebagai rujukan bagi peneliti berikutnya yang mengkaji berbagai aspek yang memengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

- a) Manfaat bagi perusahaan, penelitian ini dimaksudkan untuk menjadi referensi dalam mengevaluasi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya terkait dengan kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi kerja.
- b) Manfaat bagi peneliti, penelitian ini dapat berfungsi sebagai alat untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh di bidang pendidikan dan untuk memperluas pengalaman dalam melaksanakan penelitian.