

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Gambaran Umum Objek

### 1.1.1 Profil Umum PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Telkom) adalah satu-satunya BUMN penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Berdiri sejak tanggal 23 Oktober 1856, saat ini Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,47%), dan 47,53% dimiliki oleh Publik, dan Investor dalam dan luar Negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel). Telkom memiliki jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

Telkom Group melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data.

Telkom Group juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*, termasuk *cloud-based and server-based managed services*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Dalam pengoperasiannya masing-masing Divisi dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi serta bertindak sebagai pusat Investasi (Divisi *Network* dan Divisi lainnya) dan pusat keuntungan (Divisi *Regional*) serta mempunyai laporan keuangan internal yang terpisah. Divisi regional Telkom mencangkup wilayah-wilayah yang dibagi sebagai berikut:

1. Divisi Regional I, Sumatera
2. Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya
3. Divisi Regional III, Jawa Barat
4. Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan daerah Istimewa Yogyakarta
5. Divisi Regional V, Jawa Timur

6. Divisi Regional VI, Kalimantan
7. Divisi Regional VII, Kawasan Timur Indonesia yang meliputi Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Irian Jaya.

Sebagai pengganti WITEL, bisnis bidang usaha utama dikelola oleh Tujuh Divisi Regional dan satu Divisi *Network*. Divisi Regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayahnya masing-masing, sedangkan Divisi *Network* menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional.

Salah satu Divisi PT. Telkom di Jawa Barat dan Banten berada di Bandung yang bernama PT. Telkom Divisi Regional III. Sejarah Divre III dimulai ketika masih menyangand sebutan DTEL VIII Bandung dimasa TELKOM masih berstatus Perusahaan Negara (PN), selanjutnya berganti sebutan menjadi WITEL V Jawa Barat saat status TELKOM sebagai Perusahaan Umum (PERUM), ketika TELKOM mulai akan Go Public sebagai perusahaan terbuka Perseroan Terbatas (PT), sebutan WITEL V-pun berubah menjadi Divisi Regional III untuk wilayah Jawa Barat dan Banten secara utuh.

Dalam peta bisnis jasa informasi dan telekomunikasi di kawasan Jawa Barat dan Banten, dengan bentang wilayah seluas 22.551 Km<sup>2</sup>, Divre III mencakup 20 pusat pemerintahan daerah Kabupaten/Kota meliputi :

1. Kota Bandung
2. Kota Cimahi
3. Kabupaten Bandung
4. Kabupaten Bandung Barat
5. Kabupaten Sumedang
6. Kota Cirebon
7. Kabupaten Cirebon
8. Kabupaten Kuningan
9. Kabupaten Indramayu
10. Kabupaten Majalengka
11. Kota Sukabumi
12. Kabupaten Sukabumi
13. Kota Tasikmalaya

14. Kabupaten Tasikmalaya
15. Kabupaten Ciamis
16. Kabupaten Cianjur
17. Kabupaten Garut
18. Kabupaten Subang
19. Kabupaten Lebak
20. Kabupaten Pandeglang

Dan terdiri dari 5 (lima) Kantor Daerah Telekomunikasi (Kandatel), yaitu :

1. Kandatel Bandung
2. Kandatel Cirebon
3. Kandatel Sukabumi
4. Kandatel Cianjur
5. Kandatel Tasikmalaya

Sedangkan posisi Divre III sendiri secara geografis berbatasan dengan wilayah bisnis Divre II Jakarta yang lebih dikenal dengan JABOTABEKSEPUR (Jakarta Bogor Tangerang Bekasi Serang – Purwakarta) dan ke arah timur, berbatasan dengan wilayah bisnis Divre IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **1.1.2 Visi dan Misi PT. Telekomunikasi Indonesia**

Dalam menjalankan tugasnya-tugasnya PT. Telekomunikasi Indonesia memiliki visi dan misi, sebagai berikut :

#### **Visi**

*Be The King of Digital in The Region*

#### **Misi**

*Lead Indonesia Digital Innovation and Globalization*

### 1.1.3 Makna Logo PT. Telekomunikasi Indonesia



*the world in your hand*

**Gambar 1. 1**

#### **Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk**

Sumber : PT Telkom Indonesia, Regional III area Witel Bandung

Pada tanggal 17 Agustus 2013 bertepatan dengan Hari Ulang Tahun Republik Indonesia ke-68, dan dengan mengambil semangat ulang tahun RI, Telkom memperkenalkan penampilan baru logo Telkom yang mencerminkan komitmen Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa Indonesia. Penampilan logo baru tersebut mencakup perubahan logo secara menyeluruh dan terintegrasi dengan empat aspek dasar perusahaan, yaitu transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi serta sumber daya manusia.

Berikut penjabaran filosofi dari tiap warna yang terdapat dalam logo baru:

**Merah** : Berani, Cinta, Energi, Ulet. Mencerminkan spirit Telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perusahaan.

**Putih** : Suci, Damai, Cahaya, Bersatu Mencerminkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.

**Hitam** : Warna Dasar Melambangkan kemauan keras.

**Abu-Abu** : Warna Transisi Melambangkan teknologi.

### 1.1.4 Bidang Usaha PT. Telekomunikasi Indonesia

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi,

informatika serta optimalisasi sumber daya perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi.

1. Usaha Utama

- a. Merencanakan, membangun, menyediakan, mengembangkan, mengoperasikan, memasarkan atau menjual atau menyewakan, dan memelihara jaringan telekomunikasi, dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Merencanakan, mengembangkan, menyediakan, memasarkan atau menjual, dan meningkatkan layanan jasa telekomunikasi, dan informatika dalam arti yang seluas-luasnya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Usaha Penunjang

- a. Menyediakan layanan transaksi pembayaran, dan pengiriman uang melalui jaringan telekomunikasi dan informatika.
- b. Menjalankan kegiatan, dan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya yang dimiliki Perusahaan, antara lain pemanfaatan aset tetap, dan aset bergerak, fasilitas sistem informasi, fasilitas pendidikan dan pelatihan, dan fasilitas pemeliharaan dan perbaikan.

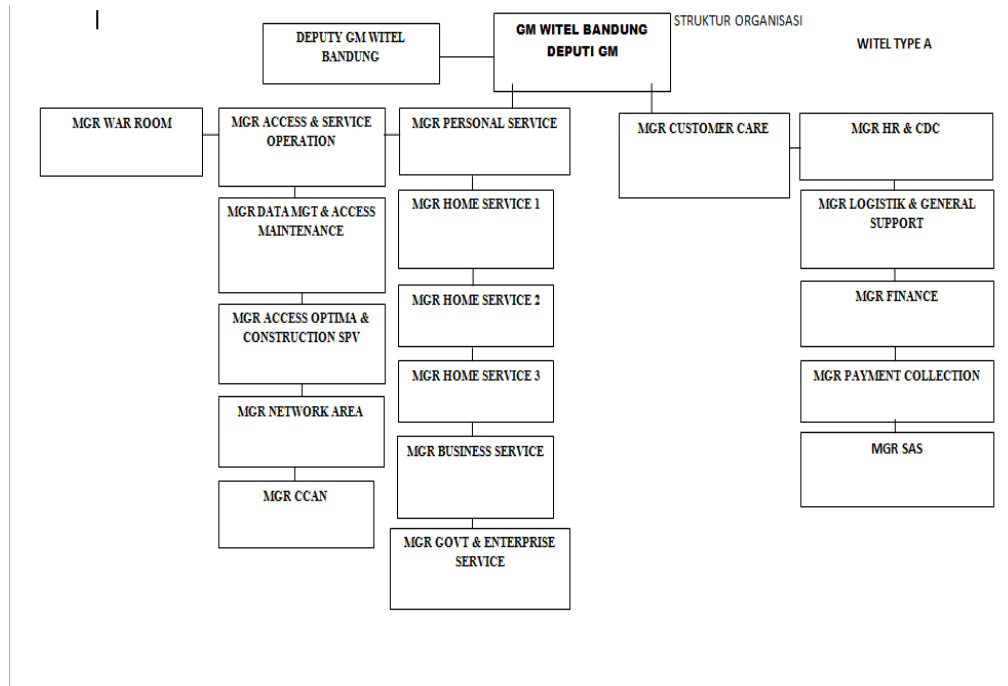
3. Strategi Bisnis

- a. Pusat keunggulan.
- b. Fokus pada portofolio dengan pertumbuhan atau *value* yang tinggi.
- c. Percepatan ekspansi internasional.
- d. Transformasi biaya.
- e. Pengembangan *Indonesia Digital Network (IDN)* (*id-Access, id-Ring, id-Con*).
- f. *Indonesia Digital Solution ("IDS")* – layanan konvergen pada solusi ekosistem digital.
- g. *Indonesia Digital Platform ("IDP")* – *platform enabler* untuk pengembangan ekosistem.
- h. Eksekusi sistem pengelolaan anak perusahaan terbaik.
- i. Mengelola portofolio melalui BoE dan CRO.

j. Meningkatkan sinergi di dalam Telkom Group.

### 1.1.5 Struktur Organisasi

Adapun struktur bisnis dan organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.



**Gambar 1. 2**

### **Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia Regional III area Witel Bandung**

Sumber : PT Telkom Indonesia, Regional III area Witel Bandung

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan globalisasi dalam berbagai aktivitas bisnis di abad 21 berdampak kepada semakin tingginya persaingan perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan berupaya menampilkan berbagai keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaannya baik keunggulan finansial, keunggulan pemasaran, keunggulan produksi, keunggulan teknologi dan informasi, maupun keunggulan sumber daya manusia (SDM) menuju organisasi yang memiliki kinerja terbaik (*performance excellence*). Pimpinan perusahaan melakukan transformasi bisnis sampai ke akar permasalahan yaitu sumber daya manusia (SDM) agar memiliki kompetensi (*competency*) dan talenta (*talent*) yang dapat diandalkan sesuai standar kebutuhan organisasi. Suwanto dan Priansa (2011:4), mengemukakan bahwa “perusahaan global akan mampu memanfaatkan tenaga kerja dari seluruh dunia sesuai

kelasnya, seperti penggunaan staf profesional diambil dari tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman internasional atau buruh kasar yang dapat diperoleh dari negara berkembang”.

Priansa (2014:9) mengatakan globalisasi menjadi salah satu faktor penting mengapa organisasi perlu melakukan perubahan. Organisasi yang terbiasa dengan perubahan yang sifatnya terencana harus mulai belajar dan membiasakan diri beradaptasi dengan perubahan yang tidak terencana. Untuk dapat keluar dari ketidakpastian maka organisasi harus memiliki keunikan yang dapat membedakan dengan kompetitornya. Organisasi harus mampu menggali sumber di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang sifatnya berkelanjutan. Ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian maka transformasi organisasi adalah kunci bagi organisasi yang membutuhkan untuk tetap bisa bertahan dan melakukan sesuatu yang berbeda untuk mempertahankan keberadaannya tersebut.

Menurut Hasibuan (2012:10) bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia harus sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi. Hal ini berarti sumber daya manusia akan dipusatkan pada kompetensi manusia. Jika manusia digunakan sebagai pembangunan organisasi, maka apa yang mereka bawa ke pekerjaan yaitu kompetensi menjadi sangat penting.

PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk adalah perusahaan BUMN dalam bidang penyedia layanan dan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan banyak memiliki kantor yang tersebar di seluruh Indonesia salah satunya yaitu di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung yang memiliki banyak karyawan dengan berbagai unit. Dari hasil observasi yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Telkomunikasi Indonesia adalah dengan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, *workshop*, *training*, dan forum-forum seminar untuk meningkatkan kinerja dari kompetensi yang dimiliki agar mampu bersaing dengan kompetitor-kompetitior lain dan mampu menghadapi persaingan di pasar dunia.

Masalah utama yang dianggap sebagai isu bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia antara lain mengelola Sumber Daya Manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) Sumber Daya Manusia, mengelola tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif, dan mengelola Sumber Daya Manusia untuk menghadapi globalisasi. Pada Tabel 1.1 menunjukkan hasil penilaian kompetensi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.

**Tabel 1. 1**

**Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung pada Tahun 2014-2015**

<b>Tahun 2014</b>	<b>Tahun 2015</b>	<b>Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan</b>	<b>Simbol</b>
0 %	0 %	Kompetensi Sangat Baik	K1
85,4 %	88 %	Kompetensi Memadai	K2
9,5 %	10 %	Kompetensi Masih Perlu Ditingkatkan	K3
5,1 %	2 %	Tidak diketahui	-

Sumber : HR & CDC Bandung PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung

Sampai dengan saat ini karyawan yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung adalah 277 orang. Namun dari hasil data penilaian kompetensi di atas bahwa masih terdapat karyawan yang berkompentensi K3 pada tahun 2014 sebesar 9,5% dan mengalami kenaikan menjadi 10% pada tahun 2015, sedangkan pada kenyataannya belum ada yang mencapai kategori K1 baik pada tahun 2014 maupun 2015. Hal tersebut disebabkan oleh tidak adanya inovasi dalam hal pengembangan ide serta peningkatan target yang telah dicapai dari masing-masing unit. Hal ini mengidentifikasikan bahwa hasil kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih perlu untuk di tingkatkan lagi.



Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan menghasilkan prestasi yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Pada tabel 1.2 menunjukkan hasil prestasi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.

**Tabel 1. 2**

**Laporan Hasil Penilaian Prestasi Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung pada Tahun 2014-2015**

<b>Tahun 2014</b>	<b>Tahun 2015</b>	<b>Hasil Penilaian Prestasi Karyawan</b>	<b>Simbol</b>
0,3 %	0 %	Sangat Berprestasi	P1
54 %	60 %	Cukup Berprestasi	P2
40,7 %	33 %	Prestasi Masih Perlu Ditingkatkan	P3
0 %	0,5 %	Prestasi Tidak Baik	P4
5 %	6,5 %	Tidak diketahui	-

Sumber : HR & CDC Bandung PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung

Dari hasil data penilaian prestasi di atas bahwa prestasi P3 masih mencapai 40,7% pada tahun 2014 kemudian mengalami penurunan pada tahun 2015 menjadi 33%. Begitu pula dengan prestasi P1 bahwa karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia area Witel Bandung hanya mencapai 0,3% pada tahun 2014 sedangkan pada tahun 2015 pada kenyataannya belum ada yang mencapai prestasi yang sangat baik. Dengan begitu prestasi yang dihasilkan oleh karyawan masing-masing masih perlu ditingkatkan lagi agar menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Menurut Moehoriono (2014:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Proses penilaian pada kinerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung ini dilakukan secara berkala harian, mingguan, bulanan, triwulan, tahunan yang meliputi, perilaku sikap dan perilaku pegawai yang mendukung unjuk kinerja. Berikut data presentase kinerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung :

**Tabel 1. 3**  
**Presentase kinerja karyawan 2014-2015 PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung**

Kriteria Penilaian	Tahun	
	2014	2015
Sangat Baik	49 %	52 %
Baik	40 %	44 %
Kurang Baik	11 %	4 %

Sumber : HR & CDC Bandung PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung

Presentase data diatas dapat terlihat bahwa kinerja dari tahun 2014 dan tahun 2015 mengalami kenaikan. Karyawan yang sangat baik mengalami kenaikan sebesar 3% menjadi 52 %, sedangkan karyawan yang baik mengalami kenaikan sebesar 4% menjadi 44 %.

Beberapa perusahaan/organisasi mengukur kinerja dengan melalui *Balanced Scorecard* yang cara pengukurannya disepakati bersama dan transparan, begitu pula dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung menggunakan metode asas *Balance*

*Scorecard* yaitu suatu system manajemen, pengukuran, dan pengendalian secara tepat dan menyeluruh dengan system penilaian berbasis intranet. Hal ini membuat system penilaian lebih efisien baik dari kecepatan, akurat, serta waktu dan biaya. Dengan melihat perhitungan dari target per unit, absensi, serta sikap yang dilakukan setiap karyawan.

Menurut Fahmi (2016:180) ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kinerja, ini sebagaimana dikemukakan oleh Peter dan Yeni Salim “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang”. Hasil dan kualitas prestasi kerja yang maksimal tidak dapat dilepaskan oleh hasil yang dibangun oleh pihak manajemen perusahaan ini karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang bagus itu bisa di peroleh tanpa ada penanganan yang serius dari pihak manajemen perusahaan. Penanganan yang dilakukan oleh pihak manajemen yaitu harus bisa memilih SDM yang berkompeten sebab SDM yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Menurut Spencer dan Spencer, dalam Edison, Anwar, & Komariyah, (2016:142) ”Karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan.” Jadi kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tertentu serta dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti yang telah di tetapkan oleh PT.Telekomunikasi Indonesia Regional III Area Witel Bandung kompetensi yang harus dimiliki yaitu berasaskan *Competency Based Human Resources Management* (CBHRM) merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, sikap atau nilai karakter yang dimiliki oleh masing-masing para karyawan berdasarkan kualitas personal baik manajerial ataupun non-manajerial agar dapat melaksanakan tugas dan peran pada posisi yang diduduki secara produktif dan profesional.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap

sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Adapun definisi motivasi menurut Malayu SP. Hasibuan dalam Sunyoto, (2014:192) bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Richard M.Steers dalam Sedarmayanti (2016:257) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagai halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Jadi, suatu perusahaan akan lebih efektif apabila seseorang atau setiap karyawan memiliki suatu rangsangan keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan yang timbul dari dalam individu masing-masing.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung, maka penulis mengajukan topik bahasan dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana kompetensi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung ?
3. Bagaimana motivasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung ?

5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi variabel motivasi di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kompetensi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.
3. Untuk mengetahui motivasi karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.
4. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.
5. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi variabel motivasi di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional III area Witel Bandung.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Pihak Perusahaan  
Dapat menjadi masukan bagi perusahaan sebagai suatu informasi serta untuk mengevaluasi kompetensi dan kinerja karyawan.
2. Bagi Masyarakat umum  
Merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi penulis  
Penelitian ini merupakan sarana praktek untuk mengetahui permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada kompetensi dan kinerja karyawan serta mencoba mencari solusinya.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Dengan sistematika sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini berisi uraian umum mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu yang mendukung pemecahan permasalahan. Yaitu teori tentang kompetensi dan kinerja karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara rinci tentang pembahasan dan analisa-analisa tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Serta tentang data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian dianalisis untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan.