

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 yang kini sedang berjalan, teknologi dan informatika berkembang pesat mempengaruhi dunia bisnis bahkan kehidupan personal. Dimana proses produksi berjalan dengan menggunakan internet sebagai penopang utama. Semua obyek dilengkapi dengan teknologi yang dibantu sensor sehingga mampu berkomunikasi sendiri dengan sistem teknologi informasi. Semua organisasi pasti menghadapi peluang sekaligus tantangan tersebut. Organisasi dituntut untuk mengikuti dan menyesuaikan diri secara dinamis dengan penuh inovasi. Organisasi juga harus tanggap dan introspeksi diri sehingga mampu mendeteksi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang berdaya saing sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen berdasarkan pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia beranggapan bahwa karyawan adalah asset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Mengingat pentingnya manajemen tentang kinerja karyawan, manajemen perlu mempelajari semua aspek yang terkait dalam proses penilaian kinerja yang telah dilakukan dengan baik, jika hasil kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan pada umumnya berhasil. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa

kinerja perusahaan itu optimal dan baik tentunya sudah melalui usaha maksimal pencapaian kinerja yang baik dan begitu pula sebaliknya.

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Wibowo, 2014 Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria yang lain dari efektifitas.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya wujud kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan kata lain, melaksanakan tugas yang dapat dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta target yang telah ditentukan oleh perusahaan, berjalannya suatu perusahaan tergantung dari kecakapan, ketrampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu seorang pimpinan harus memikirkan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya dengan cara memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.

LKP Modes IDA adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang produksi tekstil, produk – produk yang ada di LKP Modes IDA adalah seragam sekolah, Seragam Drum Band, Kerudung, Seragam TPQ, dll. LKP Modes IDA berdiri pada tahun 2014 sampai saat ini ,dan terletak di Ds. Bandung, Kec.Diwek, Kab.Jombang, dan mempunyai karyawan yang berjumlah 32 orang.

Kinerja karyawan pada LKP Modes IDA Menunjukkan minimnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selama batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, kualitas hasil produksi yang kurang baik seperti masih ada produk cacat atau tidak sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kuantitas produksi yang tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Ida pemilik LKP Modes IDA dan pengamatan diperusahaan, terjadi penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh faktor kompetensi dan motivasi kerja . dan kenyataanya yang ada diLKP Modes IDA kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan LKP Modes IDA, bahwa kinerja karyawan selama 3 bulan yaitu: Januari, Februari sampai Maret 2020.Untuk mengetahui pencapaian target produksi aryawan di LKP Modes IDA dapat dilihat pada tabel 1.1sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Produksi di LKP Modes IDA**  
**Selama bulan Januari – Maret 2020.**

No.	Jenis Barang	Januari	Februari	Maret
1.	Hem	1665	1600	1450
2.	Celana	1340	1250	1115
3.	Rok	660	600	555
	Jumlah produk (pcs)	3665	3450	3120
	Jumlah produk rusak (pcs)	50	50	55
	Jumlah Produk jadi (pcs)	3615	3400	3065

*Sumber: LKP Modes IDA Bandung Diwek Jombang 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kuantitas target yang tidak bisa dipenuhi oleh karyawan rata-rata 50-60 pcs, kualitas produk kurang baik seperti cacat atau tidak sesuai standar yang ditentukan oleh perusahaan, pencapaian target tertinggi berada pada bulan Januari hal itu dibuktikan jumlah yang dihasilkan sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan berjumlah 3615 seharusnya produk yang dihasilkan karyawan berjumlah 3665 dan produk cacat atau kurang dari target berjumlah 50 sedangkan untuk bulan Februari jumlah produk yang dihasilkan 3400 pada bulan ini produksi di LKP Modes IDA mengalami penurunan sebanyak 200 produk, sedangkan produk yang dihasilkan 3450 dan produk cacat atau kurang dari target berjumlah 50, dan untuk bulan Maret produksi di LKP Modes IDA juga mengalami

penurunan produksi , jumlah produk yang dihasilkan sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan berjumlah 3065 dan karyawan menghasilkan produk pada bulan ini 3120 sedangkan untuk produk cacat atau tidak sesuai dengan standart perusahaan ini naik kembali yang berjumlah 55 .

Berdasarkan data diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa rata-rata karyawan dalam sehari karyawan hanya bisa menghasilkan 5 – 6 pcs karena produk dan pencapaian kuantitas target yang dilakukan oleh karyawan LKP Modes IDA masih belum maksimal, target yang diinginkan LKP Modes IDA dalam sehari karyawan harus mencapai 8 pcs dalam sehari dikerjakan selama 5 jam dan masih banyak produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan kualitas standart yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini terjadi karena karyawan tidak bisa menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Diduga, rendahnya kinerja karyawan di LKP Modes IDA dipengaruhi oleh faktor kompetensi karyawan masih rendah, kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam bidang jahit menjahit serta ketrampilan yang dimiliki karyawan masih rendah sehingga karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya masih sering terjadi kesalahan seperti jahitan yang kurang rapi dan kurangnya teliti karyawan dalam bekerja dan sikap dalam diri karyawan dalam bekerja kurang cekatan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo (2017)). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standart masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, sehingga mencapai standart kualitas professional dalam bekerja, baik dari ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan rendah di LKP Modes IDA adalah Motivasi Kerja yang ada dalam diri karyawan masih kurang karena kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya dorongan semangat kerja yang diberikan oleh atasan agar karyawan bekerja lebih giat , serta tidak adanya bonus atau intensif yang diterima karyawan jika karyawan bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kondisi tempat yang sempit membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaannya di rumah. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014). Motivasi dalam diri karyawan dalam bekerja sangat penting yang berpengaruh pada tinggi rendahnya kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini

merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Permintaan tenaga kerja dengan standart kompetensi tertentu semakin meningkat, perubahan lingkungan bisnis yang terjadi saat ini berpengaruh pada pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya akan menentukan masa depan perusahaan atau organisasi. hal ini dibuktikan peneltian dari Enggar Rayi Prdiningrum menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekertariat DPRD Kota Semarang.

Dalam hal untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, oleh karena itu harus dipahami motivasi pada karyawan yang terlibat bekerja dalam perusahaan tersebut, dengan motivasi inilah yang menentukan perilaku orang orang dalam bekerja, atau dalam kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja organisasi. dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan meningtkkan kinerja individu, kelompok,

maupun organisasi. hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan Hendra Herman (2017) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Torindo Internusa Batam.

Bedasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di LKP MODES IDA Bandung Diwew Jombang* "

### **1.2 Rumusan Masalah :**

Dari latar belakang masalah, perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di LKP Modes IDA ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di LKP Modes IDA ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di LKP Modes IDA .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di LKP Modes IDA .



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang objek yang diteliti maupun untuk dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk diterapkan oleh LKP Modes IDA untuk lebih mengetahui kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan , sehingga LKP Modes IDA mampu meningkatkan kinerja karyawan dan dapat bersaing dengan produsen baju yang lain.

