

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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. Jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi guna mendorong semangat para karyawan dalam bekerja agar mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

Mengingat pentingnya manajemen kinerja, manajemen perlu mempelajari semua aspek yang terkait dalam proses penilaian kinerja yang telah dilakukan dengan baik. Jika hasilnya menunjukkan kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan pada umumnya berhasil. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil tentunya sudah melalui usaha maksimal pencapaian kinerja yang baik.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal serta pelaksanaan tugas yang telah diberikan. Kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu dan kelompok maupun kinerja perusahaan akan naik.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya wujud kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam arti, pelaksanaan tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku serta ketentuan target perusahaan. Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan keunggulan pegawai yang bersangkutan (Busro, 2018). Oleh karena itu manager harus memikirkan beberapa strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya yaitu dengan cara memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.

UD Wirasena Inti Nusa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan jasa jahit sepatu yang berada desa Temuwulan Perak Kabupaten Jombang dengan jumlah 33 karyawan bagian produksi. UD Wirasena Inti Nusa berdiri pada 24 Januari 2000 hingga sampai saat ini. Produksi sepatu tersebut dihasilkan dari teknologi mesin jahit dan pekerjaan tangan seperti penempelan lem, pengemallan atau penambahan aksesoris sepatu. UD Wirasena Inti Nusa ini mempekerjakan karyawannya dimulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 15.00.

Kinerja karyawan pada UD Wirasena Inti Nusa menunjukkan minimnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selama batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan yaitu kurangnya pencapaian target produksi dan masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak fokus pada pekerjaannya. Berdasarkan

hasil wawancara dan pengamatan di perusahaan, terjadi penurunan kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh faktor motivasi kerja dan kompetensi. Kenyataan yang ada pada UD Wirasena Inti Nusa mengalami penurunan kinerja terlihat pada karyawan yang kurang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Produksi UD Wirasena Inti Nusa 2020

No	Bulan	Target Produksi (pcs)	Pencapaian Hasil Produksi	Prosentase	Barang Produksi Reject	Akumulasi Sisa Barang Produksi
1.	Januari	7.500	6.480	86,4%	20 (pcs)	1.000
2.	Februari	6.500	6.375	85%	25 (pcs)	1.100
3.	Maret	6.500	5.578	74,37%	22 (pcs)	2.000
4.	April	5.500	5.472	72,96%	28 (pcs)	2.000

Sumber : UD Wirasena Inti Nusa 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa penurunan hasil produksi sepatu menunjukkan tidak tercapainya target produksi pada UD Wirasena Inti Nusa. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang tidak optimal akan kerjanya. Rendahnya kinerja karyawan dilihat dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap pimpinan UD Wirasena Inti Nusa, menyatakan bahwa adanya karyawan yang kurang mampu dalam menyelesaikan tugas dan sering menunda-nunda pekerjaan yang mengakibatkan tidak sesuai hasil kerja dengan pemberian tugas dari perusahaan. Selain itu, kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan standar ketentuan pabrik yang berupa adanya kecacatan produk pada proses penjahitan sehingga produk tersebut tidak mencapai target produksi. Adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab pada saat bekerja seperti meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas dan keasyikan mengobrol sesama rekan kerja pada saat jam kerja berlangsung, sehingga target yang ditentukan pabrik tidak tercapai dengan baik.

Adapun hasil produksi yang tidak mencapai target sisa barang tersebut di akumulasikan pada pengerjaan produksi bulan berikutnya. Sehingga pemasok hanya menargetkan setengah produk untuk penambahan kelebihan dari sisa bulan lalu. Setiap perusahaan pasti menginginkan produksi yang dihasilkan itu meningkat. Namun pada kenyataannya, masih terdapat penurunan hasil kinerja karyawan UD Wirasena Inti Nusa sehingga tidak tercapainya target yang dihasilkan. Di duga faktor yang menyebabkan ketidak optimalan kinerja karyawan adalah motivasi kerja karena tidak adanya kemauan untuk meningkatkan kinerja dilihat dari sebagian karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaannya karena tidak adanya arahan dari atasan, terkait kepedulian terhadap karyawan lain yang kurang memahami dalam bidang tersebut. Selain itu kurangnya karyawan dalam mengembangkan keahlian sesuai bidang yang dikerjakan, termaksud kurang ketelatenan yang dimiliki masing-masing individu dari segi penjahitan yang tidak sesuai dengan pola pada benang jahitan. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dilihat dari kurangnya kerjasama dengan tim atau rekan kerja, sehingga karyawan cenderung tidak efektif dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diberikan tidak optimal. Serta dalam menyelesaikan tujuan pekerjaannya atau tugas yang diberikan karyawan kurang baik, dilihat dari tidak terpenuhinya hasil produksi yang diinginkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Menurut Mangkunegara (2011) motivasi adalah suatu dorongan individu untuk menyesuaikan diri terhadap suatu objek agar mencapai tujuan. Dengan pemberian motivasi pada karyawan ini sudah menjadi kewajiban bagi pemimpin, agar

karyawan lebih rajin, kreatif dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga melalui motivasi dorongan ini diharapkan dapat bertindak sesuai tujuan yang di inginkan, dengan demikian kinerja perusahaan dapat meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Motos dkk (2014) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelayanan publik di kecamatan Mapanget kota Manado.

Selain motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Gordon dalam Mulyasa (2013) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap dan ketertarikan atau minat. Berdasarkan hasil dari wawancara kepada manajer SDM bahwa rendahnya kompetensi yang terdapat pada UD Wirasena Inti Nusa diketahui dari adanya sebagian penambahan karyawan baru dan beberapa karyawan lama yang resain dari pekerjaan tersebut. Sehingga rendahnya kompetensi dapat dilihat dari kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang masih kurang teliti saat proses penjahitan, seperti terlewatkannya desain atau pola pada bagian jahit zigzag. Selain itu kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan bagian produksi jahit sepatu, seperti tidak sesuainya standar kualitas pada proses pengemallan, pengeplongan dan sistem penjahitannya yang kurang rapi. Dalam hal sikap atau perilaku yang dimiliki karyawan kurang baik, karyawan terlalu santai dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi terabaikan dan tidak memenuhi target produksi.

Hal ini mengakibatkan karyawan merasa kurang mampu dalam mencapai kualitas profesional kerja dan kuantitas produksi yang dihasilkan. Dengan kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan UD Wirasena Inti Nusa ditakutkan akan mempengaruhi performa kinerja karyawan. Penentuan tingkat kompetensi digunakan sebagai dasar evaluasi pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Kompetensi menurut Zwell (2008) merupakan cara yang baik untuk memecahkan perilaku ke dalam komponen-komponennya. Hal ini terkait dengan penggunaan kompetensi untuk mencapai sasaran organisasi, karena kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar status sosial.

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu sehingga mereka dapat bekerja dengan hasil kerja yang luar biasa. Perusahaan dapat unggul apabila karyawan itu mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimilikinya dan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan (Busro, 2018). Peneliti yang dilakukan oleh Anshari dkk (2019) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Datascrip Cabang Makasar.

Kompetensi mempunyai pengaruh besar bagi karyawan yang bekerja, jika kompetensi yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki karyawan rendah maka

pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang terlaksana dengan baik. Untuk itu kompetensi akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam mutu perusahaan tempat karyawan bekerja demi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kompetensi rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Herlinawati (2019) tentang pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang (Studi pada Karyawan bagian Produksi)”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi peneliti terkait motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan perusahaan.