

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumberdaya manusia atau pegawai untuk perusahaan adalah sumberdaya perusahaan paling strategis. Karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Dengan maksud lain, berhasil tidaknya sasaran, visi misi perusahaan diterapkan melalui rencana strategis perusahaan bergantung pada kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Maka dari itu sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan harus memiliki kemampuan kinerja baik sesuai dengan sasaran perusahaan. Hal tersebut memberikan dampak positif untuk berkembangnya perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah akan mengakibatkan terjadinya ketidak efisienan dalam menyelesaikan tugas dan akan terjadi penurunan kinerja perusahaan, bahkan dapat menjadi penghambat perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan dalam industri bisnis.

Dalam era revolusi industri, Indonesia salah satu negara sedang berkembang serta menghadapi tantangan. Hal tersebut terjadi dikarenakan negara Indonesia berhadapan dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan disegala aspek. Baik aspek teknologi, sains dan sumberdaya manusia. Dalam hal ini pula sudah memasuki era revolusi industri ke 4, dimana hal tersebut telah dibuktikan dengan adanya sistem teknologi otomatis dengan alat bantu teknologi komputer. Sistem teknologi tersebut

digunakan untuk menyederhanakan pekerjaan dan meminimalisir pekerja memaksimalkan hasil kerja.

Hal tersebut tidak langsung memberikan dampak pada persaingan bisnis. Setiap perusahaan dituntut untuk memaksimalkan sumberdaya manusia dan bagaimana sumberdaya manusia diolah untuk menghasilkan sumberdaya manusia berkompeten serta berkualitas. Dari sumberdaya manusia yang kompeten dan berkualitas tersebut akan menghasilkan kinerja karyawan yang sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menggapaitarget, visimisi perusahaan yang diterapkan denganrencana strategis perusahaan.Maka dari itu, kinerja karyawan rendah dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan *job disk* yang diberikan perusahaan. Sehingga, hasilnya belum sesuai dengan target dan menurunkan kinerja perusahaan.

Untuk dapat unggul dalam persaingan global di era revolusi ini maka seharusnya perusahaan mempunyai kinerja yang baik. Untuk kinerja perusahaan yang bagus didukung oleh kinerja karyawan yang baik juga. Permasalahan seperti ini tidaklah mudah, untuk melahirkan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan kesiapan perusahaan dari awal.

CV. Mega Lestari Plasindo yang beralamatkan di jalan Gatot Subroto No. 58 Jelakombo, Kec. Jombang, Kab. Jombang adalah perusahaan yang mengelolah biji plastik menjadi karung glangsing. Kinerja di CV. Mega Lestari Plasindo akan menjadi baik jika didukung pula oleh kinerja karyawan yang tinggi. Secara konseptual menurut Moetherinono (2012)Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tentang tingkat

pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui rencana strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut M. Maruf Abdullah (2013) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan organisasi, dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Menurut Samsudin (2005) Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit dan divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Peneliti menyimpulkan tentang kinerja dari beberapa pengertian para ahli, kinerja adalah gambaran pelaksanaan tugas kerja yang dicapai dari seorang karyawan menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya batasan yang telah ditetapkan perusahaan dengan pencapaian pelaksanaan dalam program kegiatan kerja atau kebijakan perusahaan mewujudkan target, tujuan, visi misi organisasi yang diterapkan pada perencanaan strategis perusahaan. Serta hasil dari pekerjaan karyawan, unit dan divisi dikerjakan dengan sebaik mungkin sesuai dengan petunjuk kerja (manual), arahan yang telah diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan seorang karyawan mengembangkan logikanya dalam bekerja.

Adapun informasi yang peneliti dapatkan bahwa kinerja karyawan selama beberapa bulan terakhir pada tahun 2019 bagian produksi di CV. Mega Lestari Plasindo kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya belum

memenuhi target atau standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Sehingga masalah tersebut dapat menurunkan kinerja di CV. Mega Lestari Plasindo. Dari hal ini peneliti mendapatkan informasi sebab rendahnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya kompetensi karyawan yang kurang mumpuni dan saran kerja yang ada di perusahaan belum memadai sehingga seperti hal target pencapaian produksi setiap bulan tidak terpenuhi, karyawan kurang produktif, hasil kerja yang tidak sesuai. Bila dilihat pada indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan Widodo (2015) antara lain : sasaran, standar, umpan balik, peluang, sarana, kompetensi dan motivasi. Berikut ini adalah data produksi yang peneliti peroleh dari CV. Mega Lestari Plasindo:

**Table 1.1**

**Data Produksi di CV. Mega Lestari Plasindo**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Total Rencana Produksi</b>	<b>Total Hasil Produksi</b>	<b>Prosentase %</b>
1	Agustus	478.400/biji	382.720/biji	80%
2	September	478.400/biji	409.032/biji	85,5%
3	Oktober	496.800/biji	447.120/biji	90%
4	Nopember	460.000/biji	416.300/biji	90,5%
5	Desember	496.800/biji	437.184/biji	88%

Sumber : data CV. Mega Lestari Plasindo Jombang, 2020

Berdasarkan data table diatas bahwa data produksi pada tahun 2019 mengalami fluktuasi pada hasil kinerja karyawan, sehingga pada bulan Agustus yang harus diproduksi 478.400/biji dengan realisasi produksi 382.720/biji. Bulan September harus diproduksi 478.400/biji dengan realisasi 409.032/biji. Bulan Oktober harus diproduksi 496.800/biji dengan realisasi 447.120/biji. Bulan Nopember harus diproduksi 460.000/biji dengan realisasi 416.300/biji. Bulan Desember harus diproduksi 496.800/biji dengan realisasi 437.184/biji. Dari hasil wawancara dengan karyawan bagian HRD mereka mengatakan bahwa tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan selama ini karena kompetensi dan sarana kerja yang belum memadai.

Berdasarkan informasi dan data yang peneliti kumpulkan diduga kinerja karyawan dipengaruhi oleh rendahnya kompetensi pegawai yang dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuannya serta ketrampilannya dan sarana kerja yang disediakan perusahaan belum mendukung untuk mempermudah dan melancarkan pekerjaan karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dua faktor tersebut adalah faktor penting mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Mega Lestari Plasindo. Sehingga karyawan jugabelum bisa sepenuhnya menunjukkan kinerjanya secara optimal. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah sarana kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompetensi dan sarana kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensiterhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh sarana kerjaterhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan sarana kerjaterhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian yang diajukan diatas, maka kegunaan dari penelitian tersebut adalah sebagai :

1. Bagi objek penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi berupa penambahan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada objek penelitian

untuk mempertimbangkan kebijakan dalam sistem manajemen operasional yang bersangkutan.

2. Bagi penulis

Penelitian tersebut diharapkan dapat mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan penulis tentang pengaruh sarana pendukung, kualitas dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan pengetahuan untuk setiap pembaca mengenai pengaruh yang terjadi antara variabel dan dapat menjadi bahan pertimbangan pada penelitian selanjutnyadalan pengembangan ilmu sumberdaya manusia terkait.

## **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada studi kasus di CV. Mega Lestari Plasindo Jombang yang diteliti hanya pada bagian produksi.

Dari sepuluh indikator kinerja karyawan menurut Dedi Rianto Rahadi (2010) saya menggunakan enam indikator karena dalam pernyataan yang dikemukakan Dedi Rianto Rahadi gambaran yang sesuai dengan kondisi atau keadaan di perusahaan yang saya teliti hanya enam indikator.

Sedangkan untuk indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Gardon (2011) terdapat enam indikator, yang digunakan peneliti sesuai dengan keadaan perusahaan hanya empat indikator.