

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I. Latar Belakang**

Setiap organisasi memahami pentingnya kemampuan sumber daya manusia dan profesional kerja untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk menciptakan kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal ini didukung dengan profesional kerja karyawan. Organisasi akan menjalankan aktivitas dimana para karyawan berada ditengah-tengah rekan kerja dan saling mendukung satu sama lain. Organisasi menyadari sumber daya manusia merupakan hal yang paling menentukan keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi.

Sumber daya perusahaan yang diciptakan secara optimal mampu mendorong karyawan memberikan kinerja yang baik. .Fleksibilitas waktu dalam bekerja yang tak terkendali dapat memicu penurunan kinerja karyawan. Waktu yang seharusnya dipakai untuk menyelesaikan pekerjaan dapat tersita untuk aktivitas sesama karyawan selain tugas pekerjaan. Waktu dan tempat kerja yang tidak kondusif menyebabkan inefisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan karyawan yang tidak memberikan respon secara baik dapat menimbulkan permasalahan baru. Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai melalui tanggungjawab pekerjaan yang diselesaikan dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Untuk mempertahankan diri ditengah-tengah permasalahan, perusahaan memegang peran penting dalam menciptakan nilai-nilai sebagai pedoman bagi karyawan. Nilai-nilai ini akan menciptakan komitmen karyawan yang kuat di suatu perusahaan. Menurut Edison, dkk (2016) komitmen adalah suatu bentuk kebulatan tekad atas sesuatu yang diyakini dari sebuah persepsi, sehingga kebijakan yang baik harus lahir dari sebuah komitmen.

Aspek penting lain yang menjadi perhatian perusahaan dalam menciptakan kinerja yang baik yaitu praktik kerja yang menekankan pada prosedur yang benar melalui kompetensi.

Menurut Edison, dkk (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Penguasaan karyawan perlu diperhatikan dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan sikap atas pekerjaannya.

Menurut George Klemp (1980) dalam Edison, dkk (2016) kompetensi adalah “*an underlying characteristic of a person which results in effective and/or superior performance a job*”.

Karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.

UD. Favorite merupakan Badan Usaha Milik Perorangan yang bergerak di bidang produksi kaos kaki. UD. Favorite memberikan

perhatian khusus pada pengembangan sumber daya manusia dalam proses pembuatan kaos kaki beridentitas secara keseluruhan. Sumber daya manusia berkualitas yang ada di UD. Favorite harus menunjukkan pencapaian target produksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di UD. Favorite dari hasil produksi UD. Favorite Jombang menemukan permasalahan kinerja karyawan yaitu rendahnya kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Desember tahun 2016 sampai dengan April 2017 sebagai berikut .

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi Kaos Kaki UD. FAVORITE**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah hari (produksi)</b>	<b>Target Produksi (per hari)</b>	<b>Realisasi Produksi (per hari)</b>	<b>Prosentase</b>
<b>Desember</b>	23 hari	700 lusin	800 lusin	114,3 %
<b>Januari</b>	26 hari	700 lusin	700 lusin	100,0 %
<b>Februari</b>	24 hari	700 lusin	655 lusin	93,6 %
<b>Maret</b>	27 hari	700 lusin	600 lusin	85,7 %
<b>April</b>	25 hari	700 lusin	500 lusin	71,4 %

*Sumber : Laporan Hasil Produksi UD. Favorite, 2017*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil produksi mulai bulan Februari 2016 sampai bulan april 2017 mengalami penurunan. Penurunan pada bulan februari sebesar 6,4 %. Untuk bulan maret dan april penurunan

sebesar 14,3 % dan 28,6 %. Penurunan ini dikaitkan dengan kinerja karyawan yang mengalami penurunan dari segi kuantitas.

Tantangan UD. Favorite dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan komitmen menjadi hal mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Rendahnya komitmen karyawan UD. Favorite dapat ditunjukkan dari hasil pengamatan terhadap karyawan bahwa lingkungan di tempat kerja masih terbagi menjadi dua lokasi produksi sehingga karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komitmen karyawan perlu menjadi perhatian perusahaan karena komitmen tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap organisasi itu sendiri. Rendahnya komitmen karyawan juga merupakan salah satu penyebab kinerja karyawan kurang maksimal. Jadi, organisasi perlu meningkatkan komitmen sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keterlibatan karyawan dalam bekerja masih rendah hal ini ditunjukkan oleh kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan lebih cepat. Hal ini terlihat dari interaksi antar karyawan untuk menunda pekerjaan hari ini dan meminta untuk dikerjakan esok hari. Kinerja yang optimal karyawan yang telah direncanakan untuk kepentingan bersama selalu memerlukan profesional kerja karyawan. Untuk memecahkan masalah yang muncul akibat tanggungjawab pekerjaan, para karyawan dituntut memiliki penguasaan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil pengamatan di UD. FAVORITE kurangnya kompetensi karyawan dalam menguasai keterampilan dapat dilihat dari kurangnya inisiatif dari karyawan untuk lebih cepat menyelesaikan pekerjaan yang terkendala. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan di UD. Favorite seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Target penyelesaian produksi yang ditetapkan di UD. Favorite adalah sampai pukul 15.00, akan tetapi seringkali karyawan mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan keesokan harinya. Tuntutan pekerjaan terhadap karyawan untuk bekerja dengan melebihi jam kerja mengharuskan perusahaan memiliki kepedulian pada semua karyawan. Rendahnya kepedulian organisasi di UD. Favorite dalam memberikan kenyamanan akan kebutuhan kompetensi karyawan mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan.

Pertukaran gagasan diantara para karyawan dalam suatu perusahaan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik. Untuk peningkatan kinerja karyawan di UD. Favorite, komitmen karyawan dan kompetensi merupakan salah satu faktor penting sebagai pendukung kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada UD. Favorite dengan judul penelitian “ **Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Favorite Jombang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di UD. Favorite ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di UD. Favorite ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Ingin mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di UD. Favorite.
- b. Ingin mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di UD. Favorite.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, yaitu :

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kondisi komitmen karyawan, kompetensi dan kinerja sehingga dapat dijadikan masukan bagi UD. Favorite dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.

##### **2. Bagi Lembaga**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komitmen karyawan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komitmen karyawan dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.