

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan terdiri dari beberapa komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama. Salah satu komponen penting dalam suatu perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, seharusnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan harus memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sebab, jika kinerja karyawan rendah maka dapat mengakibatkan tidak efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga, dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini suatu perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk menghadapi suatu persaingan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi. Daya saing perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan perusahaan. Seperti halnya suatu koperasi.

Koperasi adalah sebuah organisasi ekonomi yang dimiliki dan dioperasikan oleh anggotanya untuk kepentingan bersama. Perkembangan koperasi di Indonesia memiliki ruang lingkup yang berbeda-beda dari waktu

ke waktu. Dahulu koperasi hanya melakukan kegiatan simpan pinjam, kemudian berkembang menjadi koperasi serba usaha. Menurut Masngudi (1989:1-2) mengatakan bahwa koperasi mengalami perkembangan hingga menjadi memunculkan koperasi serba usaha. Dalam proses perkembangan koperasi membutuhkan kinerja Sumber Daya Manusia yang baik. Tidak terkecuali PT. Koperasi Telekomunikasi selular (KISEL) yang berada di alamat Jln. KH. Ahmad Dahlan no. 2 Jombang.

PT. Koperasi Telekomunikasi selular (KISEL) adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa penjualan dan distribusi, layanan umum serta layanan infrastruktur telekomunikasi (telco). Kinerja di PT. Kisel dapat menjadi baik jika didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi. Secara konseptual menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan, menurut Rivai dan Basri (2004:14) kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2001:67-68) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Adapun informasi yang peneliti dapatkan bahwa karyawan bidang canvasser di PT.Koperasi Telekomunikasi Selular kinerjanya rendah, hal itu

dapat dilihat dari kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya belum mampu memenuhi target dan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Sehingga dapat mengakibatkan Kinerja PT.Kisel menjadi rendah. Menurut Robbins (2006: 52) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Indikator kemampuan menurut Robbins (1998) yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja. Jika dilihat dari indikator tersebut yang menjadi penyebab kemampuan kerja karyawan rendah karena kesanggupan dan pendidikan yang dimiliki karyawan rendah. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT. KISEL adalah karena kurangnya motivasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:68) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Mangkunegara motivasi memiliki beberapa indikator yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Dari indikator motivasi tersebut yang menyebabkan motivasi karyawan rendah karena tanggung jawab, prestasi kerja dan peluang untuk maju karyawan rendah. Maka jika kemampuan dan motivasi kurang memadai maka dapat menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) menjadi rendah.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan divisi canvasser tentang rendahnya kinerja, mereka mengatakan bahwa mereka kurang termotivasi dan kurangnya kemampuan dalam menjual SimCard karena

tingginya persaingan. Begitu pula ketika saya melakukan wawancara dengan HR&D, beliau mengatakan bahwa karyawan divisi canvasser kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Kemampuan kerja karyawan Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Selular rendah dipengaruhi oleh minimnya pengetahuan dan ketrampilan (skill) dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan Motivasi kerja karyawan pada PT. Koperasi Telekomunikasi Selular rendah dipengaruhi oleh faktor kondisi lingkungan kerja (sarana dan prasarana yang kurang memadai), adanya jaminan kerja yang kurang jelas.

Berikut adalah data penjualan yang peneliti peroleh pada PT. Koperasi telekomunikasi selular selama periode 3 bulan terakhir :

Tabel 1. 2
Data Penjualan di PT. Koperasi Telekomunikasi Selular

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Penjualan			
			Sim Card		BULK	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Desember	38	10.000.000	8.072.000	5.000.000	7.366.000
2	Januari	38	10.000.000	6.425.000	5.000.000	4.104.000
3	Februari	38	10.000.000	4.401.000	5.000.000	4.100.000

Sumber : Data PT. Koperasi Telekomunikasi Selular

Berdasarkan Table 1.1 bahwa data penjualan pada 3 bulan terakhir mengalami penurunan, sehingga pada bulan Desember penjualan SimCard terealisasi 8.072.000 dengan target 10.000.000 dan penjualan BULK terealisasi 7.366.000 dengan target 5.000.000. Bulan Januari penjualan SimCard terealisasi 6.425.000 dengan target 10.000.000 dan penjualan BULK terealisasi 4.104.000 dengan target 5.000.000. Sedangkan pada bulan Februari penjualan SimCard terealisasi 4.401.000 dengan target 10.000.000 dan penjualan BULK 4.100.000 dengan target 5.000.000.

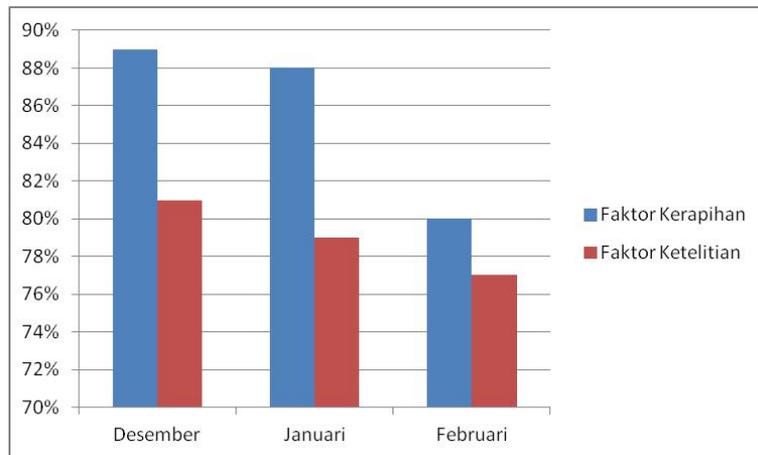
Selain data penjualan diatas, kinerja karyawan PT. Kisel rendah juga dapat dilihat dari grafik kualitas kerja karyawan selama 3 bulan terakhir, yaitu pada bulan Desember - Februari. Dari hasil wawancara peneliti dengan HR&D PT. Kisel bahwa kualitas kinerja karyawan cenderung rendah dilihat dari kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Pada bulan Desember kerapihan mencapai 89% dan ketelitian mencapai 81%. Sedangkan pada bulan Januari tingkat kerapihan mencapai 88% dan ketelitian mencapai 79%. Dan pada bulan Februari kerapihan hanya mencapai 80% dan ketelitian mencapai 77%. Dari hasil wawancara diatas maka peneliti mengolah menjadi grafik 1.1. seperti berikut.

Grafik 1. 1

Kualitas Kinerja Karyawan

PT. Koperasi Telekomunikasi Selular

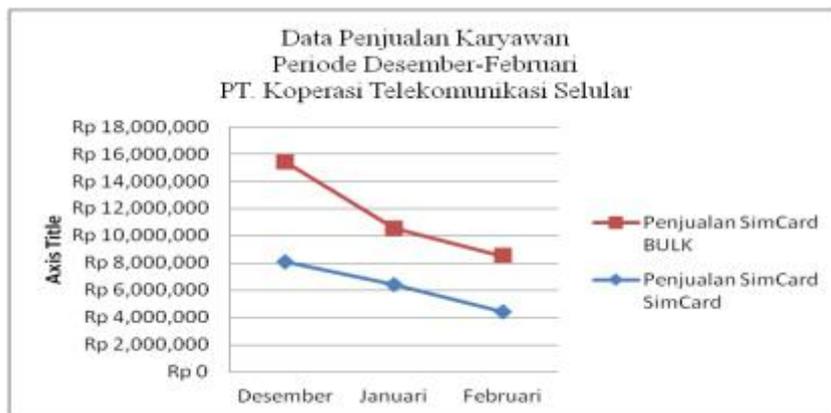


Sumber : Data primer yang diolah 2020

Grafik 1. 2

Kinerja Karyawan Canvaser

PT. Koperasi Telekomunikasi Selular

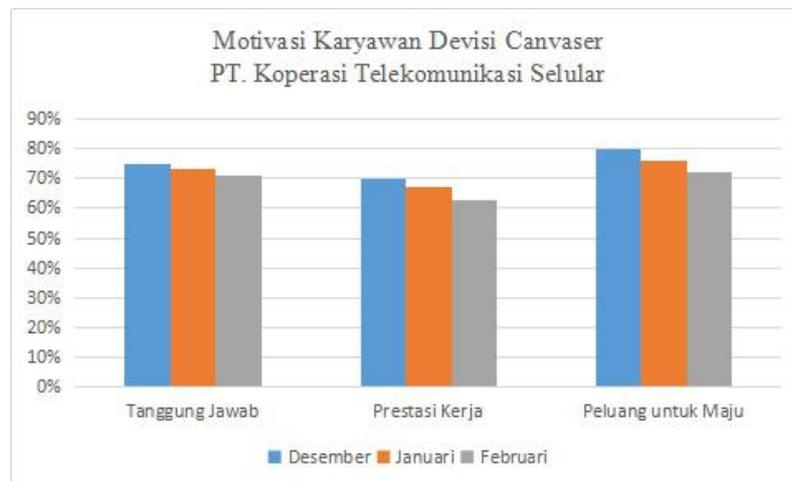


Sumber : Data HR&D PT. Koperasi Telekomunikasi Selular

Pada grafik 1.2 pada 3 bulan terakhir menunjukkan rendahnya penjualan karyawan divisi canvasser, dimana penjualan memiliki angka yang jauh dari target perusahaan.

Grafik 1. 3

Motivasi Kinerja karyawan Divisi Canvasser
PT. Koperasi Telekomunikasi Selular

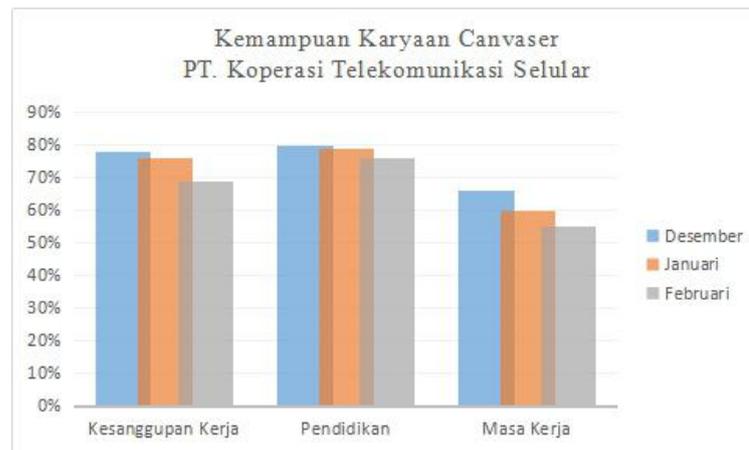


Berdasarkan Grafik 1.3 pada 3 bulan terakhir tingkat motivasi karyawan divisi canvasser rendah. Sikap Tanggung Jawab dari 75% menjadi 71%, prestasi kerja dari 70% menjadi 63% dan Peluang untuk maju dari 80% menjadi 72%.

Grafik 1. 4

Kemampuan Karyawan Divisi Canvaser

PT. Koperasi Telekomunikasi Selular



Sumber : Data HR&D PT. Koperasi Telekomunikasi Selular

. Berdasarkan grafik 1.4 menunjukkan bahwa kemampuan karyawan canvaser pada 3 bulan terakhir rendah dari kesanggupan kerja 78% menjadi 74%, pendidikan dari 80% menjadi 76% dan Masa kerja dari 66% menjadi 61%.

Berdasarkan data dan Informasi yang peneliti dapatkan maka dapat diduga bahwa rendahnya kinerja karyawan pada divisi canvaser disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kemampuan karyawan. Atas dasar inilah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.KISEL?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT.KISEL ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di PT. KISEL
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.KISEL

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menguntungkan beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian dapat dijadikan bahan informasi dan referensi pengembangan ilmu sumberdaya manusia terkait dengan variabel penelitian.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian dapat bermanfaat bagi peneliti berupa tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat membandingkan teori dan praktek di dalam suatu perusahaan.

1.5. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang pada PT. Koperasi Telekomunikasi Selular maka peneliti membatasi pada indikator kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, serta sampel dalam penelitian ini hanya pada karyawan divisi canvasser.