

# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **1.1 Latar Belakang**

Adanya persaingan global yang semakin kuat, peran sumber daya manusia yang berkualitas dapat berperan penting dalam mempertahankan perusahaan. Menurut (Bukit,dkk,2017) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Apabila membicarakan kinerja suatu perusahaan maka biasanya akan berfikir tentang dimensi baik dan buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik dan apabila tidak berarti berkinerja buruk (Priyono,2010). Setiap tenaga kerja memiliki masing-masing peran penting dalam pelaksanaan tugasnya dan tenaga kerja bisa dikatakan kurang mampu dapat diukur dari segi kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya. Permasalahan seperti ini seringkali terjadi karena kinerja karyawan yang tidak optimal, dimana perusahaan tidak boleh hanya mengandalkan mesin produksi saja tetapi juga harus memperhatikan aspek manusianya. Menurut Suprihati (2014) menyatakan bahwa dalam suatu perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan,

bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan dimana salah satu faktor utamanya adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah kunci agar tujuan perusahaan dapat tercapai adalah perusahaan harus sebisa mungkin meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan tersebut.

Mathis dan Jackson (2012:378) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dimana hal ini akan berpengaruh kepada seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Tantangan utama sebuah perusahaan dalam hal sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sebenarnya kinerja yang memuaskan akan memberikan keuntungan tersendiri bagi seorang karyawan, seperti penambahan gaji dengan adanya bonus tambahan dan meningkatkan keterampilan serta menambah wawasan tentang pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan sendiri.

Sebuah usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan suatu kapasitas tertentu yang memang setiap karyawan atau tenaga kerja satu dengan lainnya tidaklah sama sehingga apabila kemampuan kerja menurun maka akan berdampak buruk kepada hasil produksi. Robbins (2013:86) berpendapat bahwa Kemampuan merujuk kesatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja juga memiliki hubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk bisa menyelesaikan tugas yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian oleh (Arini,dkk,2015) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru”, menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Pengembangan kemampuan karyawan agar sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan merupakan tugas dari pihak manajemen perusahaan karena kemampuan akan menunjukkan potensi setiap karyawan apakah karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya. Menurut Wursanto (2013:301) menyatakan bahwa Kemampuan merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.

Selain kemampuan kerja, yang dapat meningkatkan kinerja dan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada seluruh karyawan. Menurut hasil penelitian oleh

(Wardani,2017) tentang “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk”, membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Motivasi untuk karyawan sangatlah penting untuk mendorong performa karyawan agar mereka semangat untuk bekerja lebih dan memberikan yang terbaik atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dapat dikatakan suatu tindakan terencana yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pekerjaan secara maksimal karena tanpa adanya motivasi maka karyawan kurang terdorong untuk bekerja dengan giat. Menurut Siagian (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebenarnya masalah dalam memotivasi seorang karyawan tidaklah mudah karena sejatinya dalam diri karyawan terdapat keinginan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian lebih tentang bagaimana cara mengelola motivasi agar selalu focus dan tidak menurunkan kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan pun bisa terarah dengan baik.

UD. Primacon Paving yang beralamatkan Jln. Mastrib Kepuhkembang Jombang, yang menjadi objek penelitian bergerak di bidang pembuatan paving yang sudah berdiri sejak tahun 2000. UD Primacon Paving juga berpengalaman

menangani proyek mulai wilayah Surabaya, Sidoarjo, Mojokerto, Jombang, Bojonegoro, Nganjuk, Kediri, Tulungagung, Madiun, Ponorogo, Magetan, Ngawi, dan seluruh kota serta kabupaten di Jawa Timur.



Gambar 1. 1 Produksi Paving

Karyawan bagian produksi dalam bekerja dituntut untuk bekerja sesuai target karena perusahaan paving ini memproduksi secara massal dengan system target yang telah ditentukan. Terdapat sekitar 65 karyawan di perusahaan paving tersebut, dimana 57 karyawan merupakan karyawan pada bagian produksi, 3 karyawan merupakan karyawan bagian administrasi dan 5 karyawan bagian pengiriman. Karyawan produksi memiliki tanggung jawab besar terhadap barang yang diproduksinya, baik dari segi ketahanan, kualitas dan kuantitasnya karena menurut mandor yang bertugas untuk mengawasi, bahan mentah yang disediakan tidak pernah dikurangi dan memiliki kualitas yang sama dari dulu hingga sekarang. Tidak hanya itu bentuk tanggung jawab karyawan bagian produksi tersebut bisa meliputi pemenuhan target pembuatan paving.

Sebagai contoh permasalahan kinerja yang dialami oleh karyawan produksi diantaranya terjadi penurunan kuantitas hasil kerja, kualitas kerja yang semakin buruk, penurunan tingkat kemampuan dalam pelaksanaan tugas kerja dan

seringnya terjadi kesalahan yang tidak mencerminkan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mandor perusahaan didapatkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi masih rendah dimana hal ini dibuktikan dalam kurun waktu 5 bulan terakhir menurun dalam aspek kualitas produksi masih ada hasil produk paving yang mengalami kerusakan atau keretakan selama proses produksi dan ada yang rusak dalam proses pengiriman ke konsumen, sehingga hal ini menyebabkan beberapa paving yang reject tidak bisa diolah lagi dan hal ini menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Jika hal ini terus berlanjut maka paving yang rusak parah biasanya akan dihancurkan menjadi pasir dan biasanya dipakai sebagai tanah uruk.

**Tabel 1. 1**

**Data Target Produksi dan Realisasi Paving di UD.Primacon Paving Pada Bulan Januari-Mei 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target Produksi (biji)</b>	<b>Hasil Produksi Layak Jual (biji)</b>	<b>Presentase Hasil Produksi Layak Jual</b>	<b>Jumlah Kerusakan (Retak)</b>	<b>Presentase Jumlah Kerusakan</b>
Januari	65.000	64.685	99,51%	155	0,24%
Februari	65.000	64.675	99,5%	167	0,26%
Maret	65.000	64.645	99,45%	185	0,29%
April	65.000	64.646	99,45%	170	0,26%
Mei	65.000	64.626	99,42%	182	0,28%

*Sumber : UD. Primacon Paving (2021) diolah*

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada UD. Primacon Paving setiap bulannya mengalami penurunan hasil produksi paving atau tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuantitas kerja karyawan rendah dengan bukti karyawan tidak mampu memenuhi hasil target perusahaan, dimana dalam kurun waktu 5 bulan terakhir target perusahaan

berjumlah 325.000 biji dan karyawan hanya mampu memproduksi paving yang layak jual berjumlah 323.277 biji dengan prosentase kemampuan pengerjaan paling rendah terjadi pada bulan Mei yaitu 99,42%

Adapun dapat diketahui bahwa jumlah keretakan atau kerusakan dari bulan Januari-Mei 2021 mengalami fluktuasi dimana hal ini menunjukkan kualitas kerja yang belum maksimal dapat dibuktikan dengan kerusakan produksi setiap bulan. Dalam 5 bulan terakhir dapat dilihat dari hasil produksi paving yang layak jual berjumlah 323.277 biji dengan jumlah kerusakan sejumlah 859 biji. Untuk jumlah kerusakannya memang tidak banyak akan tetapi sudah melebihi batas standart kerusakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan hanya memberi batas toleransi kerusakan sebanyak 0,15 % saja.

Dalam melakukan pelaksanaan kerja, para karyawan yang terbagi menjadi beberapa tim belum cukup mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat yaitu ketepatan waktu yang belum bisa mencapai target. Sebagai contoh dapat dilihat dari target produksi pada bulan Januari 2021 dimana target produksi 65.000 dengan perbandingan hari efektif kerja dalam sebulan yaitu 24 hari dan jam kerja yang berlaku yaitu 8 jam/hari. Dapat dijelaskan sebagai berikut  $65.000:24\text{hari} = 2.708$  biji/hari. Dalam satu hari target setiap tim yaitu 541 biji, namun pada bulan Januari semua tim hanya mampu menyelesaikan paving yang layak jual berjumlah 64.685 biji/bulan atau sekitar 2.695 biji/hari. Memang selisih antara target dan hasil produksi tidak terlalu banyak, namun tetap saja tidak memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Sehingga hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada UD.Primacon Paving.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi yang dipilih secara acak didapatkan bahwa para karyawan merasa tidak mampu untuk meningkatkan target karena terlalu susah pada saat pelaksanaan proses produksi dan seringkali para pembeli memesan dalam jangka waktu pendek, dimana hal ini menyebabkan hasilnya tidak maksimal sehingga rentan akan kerusakan.

Rendahnya kemampuan kerja pada karyawan produksi di UD. Primacon Paving juga disebabkan oleh pengetahuan kerja dan keterampilan kerja karyawan yang dirasa masih kurang. Seperti contoh pengetahuan tentang proses perendaman paving, ada beberapa karyawan yang tidak tahu seberapa lama seharusnya paving direndam untuk menjaga kualitasnya agar tidak mudah rusak serta adapula dalam penggunaan mesin ada beberapa karyawan yang belum terlalu menguasai bagaimana tekniknya. Hal ini dikarenakan apabila ada karyawan baru, mereka tidak diajarkan dengan benar tentang pembuatan paving agar kualitasnya baik.

Tidak adanya pelatihan kerja untuk karyawan baru dimana para karyawan baru biasanya langsung disuruh untuk terjun kelapangan dan proses belajarnya langsung pada saat bekerja dengan karyawan yang lebih senior, jadi para karyawan tersebut tidak tau bagaimana urutan prosedur yang seharusnya mereka lakukan. Adapun tingkat kesanggupan kerja karyawan masih cukup rendah dikarenakan perusahaan yang menggunakan system target sehingga karyawan merasa terbebani dan tidak sanggup mencapai target yang telah ditentukan

Selain kemampuan kerja, motivasi kerja karyawan bagian produksi di UD. Primacon Paving masih cukup rendah, karena berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan bagian produksi yang dipilih secara acak didapatkan hasil bahwa kurangnya dorongan dari pihak perusahaan seperti apabila karyawan mampu memenuhi hasil target maka tidak ada bonus tambahan yang diterima, jadi para karyawan hanya menerima gaji dimana system pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan adalah satu bulan sekali dan para karyawan juga tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan dari perusahaan serta untuk Tunjangan Hari Raya para karyawan hanya mendapatkan paket sembako saja dan tidak menerima dalam bentuk uang dan hal ini menjadi pemicu adanya penurunan kinerja. Dengan keadaan yang seperti ini, karyawan bagian produksi kehilangan kegairahan dan semangatnya untuk bekerja lebih giat dan dan lebih baik, bahkan inisiatif mereka dalam bekerja pun semakin buruk dengan seringnya karyawan yang bekerja tetapi harus menunggu perintah dari orang lain terlebih dahulu.

Kemampuan dan motivasi harus diperhatikan secara maksimal oleh setiap perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Melihat seberapa pentingnya kemampuan kerja dan motivasi yang akan berdampak pada kinerja karyawan dan berdasarkan latar belakang diatas serta fenomena-fenomena yang terdapat di UD. Primacon Paving, maka judul penelitian yang diajukan “ **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi UD. Primacon Paving)** “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Primacon Paving ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Primacon Paving ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Primacon Paving.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Primacon Paving.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, sebagai berikut :

### **1. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi kepada UD. Primacon Paving berupa pengetahuan dan pedoman bagi pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, adanya informasi tersebut maka pihak perusahaan dapat mengambil langkah tegas yang dapat dipergunakan dalam hal kebijakan khususnya pada kinerja perusahaan.

## 2. Manfaat Teoritis

Penelitian tersebut dapat dijadikan untuk tambahan ilmu, memberikan gambaran dan wawasan tentang manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bahan penelitian selanjutnya khususnya tentang kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.