

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era ketatnya dunia persaingan bisnis dan juga bertambahnya juga jumlah pesaing. Suatu perusahaan dituntut untuk bisa memenuhi harapan kebutuhan bagi konsumen. Pada dasarnya suatu perusahaan tidak akan pernah lepas dari sumber daya manusia. Peranan penting sumber daya manusia yaitu membantu mencapai target perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara menekankan pentingnya peran sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam suatu organisasi. Dia juga menjelaskan bahwa MSDM harus diintegrasikan dengan strategi organisasi agar kinerja pegawai dan efektivitas organisasi dapat ditingkatkan. MSDM mencakup berbagai fungsi, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta pengelolaan hubungan kerja, yang semuanya bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Di era persaingan yang ketat antar perusahaan tentunya harus meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberdayakan dan juga menggali potensi sumber daya manusia. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang dapat

menggerakkan seluruh aspek atau bidang dalam perusahaan. Karyawan yang mempunyai kemampuan dan kinerja unggul akan mempercepat kemajuan perusahaan menuju pencapaian tujuan yang telah di rancang sebelumnya. Hal ini mendukung pendapat bahwa keberhasilan didalam suatu organisasi dipengaruhi adanya sumber daya manusia yang unggul (Sudarmanto 2014). Jika karyawan tidak mampu atau tidak memiliki hal tersebut maka perusahaan akan terhambat dalam operasionalnya. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan kompeten maka operasional perusahaan akan semakin baik dan lebih cepat untuk mencapai target yang di tuju. Tersedianya sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena adanya rasio tertentu yang menjadikan pedoman dalam menyelesaikan suatu aktivitas pekerjaan dan jumlahnya juga menentukan perhitungan keefektifan dan efisien penyelesaian pekerjaan, tidak tepat dalam penyediaan sumber daya manusia dapat menimbulkan ketidakefisiensi dan efektifnya suatu pekerjaan.

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi di dalam perusahaan ataupun organisasi, sumber daya manusia akan membawa ke arah manakah dalam kelangsungan kehidupan perusahaan karena semua tergantung oleh sumber daya manusia. Dalam perusahaan dimanapun itu di haruskan dan di tuntutan untuk memiliki prestasi yang sangat baik supaya perusahaan dapat mencapai tujuan. Posisi karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dan memegang peran yang strategis yaitu daya pikir karyawan mengharuskan menjadi seorang yang pemikir, memiliki *planning*, dan mengendalikan seluruh aktivitas dalam perusahaan supaya dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalam

perusahaan lalu bagaimanakah sumber daya manusia tersebut dapat di kelola dengan baik dan maksimal.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja ialah prestasi dan tindakan kerja yang telah dicapai saat menjalankan pekerjaan yang ditargetkan pada periode waktu tertentu. Robbins, Stephen P & Judge (2013) kinerja ialah prestasi kerja karyawan terkait beban kerja yang telah diberikan pada jangka waktu tertentu. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan harus mampu melaksanakan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya manusia yang memenuhi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Robbins, P. S., & Judge, T. A Organisasi (2013) kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Seseorang dengan kemampuan kerja yang baik akan membuatnya berbeda dengan lainnya. Maka dari itu perusahaan mengharapkan karyawan memiliki kemampuan yang cukup baik supaya dapat mencapai target perusahaan.

Robbins, P. S., & Judge, T. A Organisasi, (2013) menggambarkan motivasi sebagai kemauan untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi, ditentukan oleh kemampuan untuk mencapai kebutuhan individu. Hasibuan (2014) motivasi ialah upaya untuk membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan menyumbangkan semua kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi menjadi perhatian utama dikarenakan motivasi berhubungan dengan suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dalam pemberian dorongan memiliki tujuan

untuk menggiatkan seseorang supaya lebih semangat dan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi sangat diperlukan bagi individu karena melalui motivasi setiap karyawan mau bekerja keras dan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Dalam implementasi, kinerja karyawan pada perusahaan akan menurun jika kemampuan karyawan rendah dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Sedangkan bila karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memiliki motivasi dalam bekerja yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan target. Kinerja karyawan juga tidak bisa lepas dari tindakan karyawan dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan Carsenda Efendi, Agus Sutarjo, Budi Gunawan (2019) melakukan penelitian di PT. Lembah Karet Padang adalah perusahaan manufaktur anak cabang perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet, yang berada di daerah di Sumatera Barat dengan hasil kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana (2015) melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru yang merupakan perusahaan manufaktur milik negara yang bergerak dalam bidang perkebunan khususnya tentang produksi gula dengan hasil kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sabarijal Lul Fikri, Nova Begawati (2020) melakukan penelitian di PT. Tri Sapta Jaya adalah perusahaan manufaktur sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, dimana kegiatan utamanya adalah menyediakan

peralatan yang berhubungan dengan dunia kesehatan dengan hasil kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hana Evy Cornelia Hutasoit¹, Hawignyo (2023) melakukan penelitian di PT Mayoka Indonesia adalah perusahaan outsourcing yang bergerak di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk perekrutan tenaga kerja seperti operator, pengemudi, staf administrasi, dan unit personel keamanan (penjaga) dengan hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mardiyah Tusholihah dkk., (2019) melakukan penelitian di PT. Cahaya Cipta Selaras yang lebih dikenal dengan sebutan PT. CITUS adalah perusahaan pelaku bisnis outsourcing yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa khususnya security dengan hasil motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ageng Kanda Saepudin dan Indra Rahmat Arifin (2024) melakukan penelitian di PT. COPX merupakan sebuah perusahaan Business Process Outsourcing (BPO) dengan hasil motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Osro, Prihatin Lumbanraja, Sitti Raha Agoes Salim, Yeni Absah (2018) melakukan penelitian di PT Inalum (Persero) di Kuala Tanjung adalah perusahaan outsourcing di bawah pengawasan Departemen Umum di PT Inalum (Persero) Kuala Tanjung, Sumatera Utara, Indonesia dengan hasil kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing. Anugrah Putri Agung Widhi Kurniawan, Ilham Wardhana Haeruddin (2022) melakukan penelitian di PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba perusahaan manufaktur bergerak

dibidang perdagangan otomotif (sepeda motor, suku cadang, dan aksesoris) dengan Merek Yamaha dengan hasil tidak terdapat pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) melakukan penelitian di CV Sinar Agung adalah manufaktur perusahaan dagang menaufaktur yang bekerja dalam membeli, memproses, dan menjual kopi robusta dengan hasil Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Epi Widiyasari, Sri Padmantyo (2023) melakukan penelitian di PT Yupi Indo Jelly Gum, atau lebih dikenal dengan Yupi, adalah sebuah perusahaan manufaktur permen di Indonesia dengan hasil Kemampuan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lewis Chanderson dan Nyoman Suprastha (2020) melakukan penelitian di PT Sunrise Polybag adalah perusahaan manufaktur plastik dengan hasil Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Daniel Surjosuseno (2015) melakukan penelitian di UD Pabrik Ada Plastic merupakan perusahaan yang bergerak di bidang menaufaktur produksi plastik dengan hasil Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Asyifa Fadhila dan Antyo Pracoyo (2017) melakukan penelitian di PT Saka Energi Indonesia adalah anak usaha PGN yang berbisnis di bidang eksplorasi dan produksi minyak dan gas dengan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun obyek dalam penelitian ini pada PT. Full House Servindo Jombang dimana perusahaan ini merupakan perusahaan outsourcing. Perusahaan outsourcing merupakan pemindahan atau alih daya suatu pekerjaan dari perusahaan satu ke

perusahaan lainya. Pada penelitian ini penulis memilih objek penelitian ini karena dianggap sebagai objek yang signifikan untuk diteliti dan sesuai dengan karakteristiknya. Perusahaan ini merupakan perusahaan outsourcing yang beroperasi pada perusahaan kesehatan besar di Jombang. Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fullhouse Servindo Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yakni:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Fullhouse Servindo di Jombang.?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Fullhouse Servindo di Jombang.?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Fullhouse Servindo di Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Fullhouse Servindo di Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa mengembangkan ilmu pengetahuan serta wawasan yang lebih luas mengenai objek yang diteliti pada penelitian ini. Dan dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini dapat memberi informasi, pemahaman dan juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan.