

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahawa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaanya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak lepas dari unsur – unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang di maksud adalah orang – orang yang siap memberikan tenaga, pikiran bakat, kreativitas terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

PT Dae Kyung Indonesia merupakan perusahaan percetakan yang mengasilkan aneka ragam kemasan untuk beberapa produk makanan, boneka, serta rambut palsu. Saat ini PT Dae Kyung Indonesia memiliki 150 karyawan yang dibagi ke dalam beberapa divisi. 30% karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia merupakan warga sekitar perusahaan yang artinya PT Dae Kyung membuka peluang bagi warga sekitar untuk mendapatkan pekerjaan.

Dapat diketahui bahwasanya pada saat ini pertumbuhan tenaga kerja di Indonesia sangat besar dibandingkan dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki motivasi dan kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut dapat terpenuhi. Adanya hal ini tentunya akan menjadi sebuah dukungan kelancaran di berbagai fungsi operasi onl perusahaan.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas motivasi kerja para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam menjalankan pekerjaan setiap karyawan tentu harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah atau ditingkatkan guna untuk melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Jika ingin mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan keberhasilan dapat diukur dari efektivitas kerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi

Pada PT Dae Kyung Indonesia mayoritas karyawannya berlatar pendidikan SMA untuk bagian cetak. Untuk lebih lengkapnya mengenai tingkat pendidikan dari karyawan PT Dae Kyung disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Karyawan PT Dae Kyung Indonesia Tahun 2023

No	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	0
2.	SMP	1
3.	SMA	140
4.	Diploma	3
5.	SARJANA	6
Total		150

Sumber : PT Dae Kyung Indonesia 2023

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan dari karyawan PT Dae Kyung mayoritas adalah tamatan SMA, sementara untuk bekerja pada perusahaan percetakan setidaknya latar belakang pendidikan minimalnya adalah SMK Gravika atau sejenisnya yang berkaitan dengan mempelajari dunia percetakan.

Untuk melaksanakan program atau kegiatan harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian dan keterampilan. Efektif tidaknya suatu program yang dilaksanakan dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankan dibandingkan dengan kriteria – kriteria yang ditetapkan. Penilaian semacam ini bertujuan untuk mengukur kualitas kerja. Kinerja sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif.

Efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat–syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya syarat–syarat yang telah ditetapkan tersebut, maka pembagian kerja akan menjadi lebih mudah dilakukan. Pembagian kerja tentunya terkait dengan kemampuan dari setiap pegawai. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat tabel 1.2 dan 1.3 guna memahami tingkat kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

1.2 Tabel Absensi Karyawan Pada PT Dae Kyung Indonesia tahun 2022

Bulan	Ketidakhadiran				Jumlah ketidakhadiran	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Persentase (%)
	Cuti	Sakit	Alfa	Ijin Khusus				
Januari	20	30	4	17	71	150	25	1,89%
Februari	19	25	2	20	66	150	22	2,00%
Maret	13	34	3	23	73	150	25	1,95%
April	30	23	1	26	80	150	23	2,32%
Mei	25	15	0	22	62	150	18	2,30%
Juni	25	24	4	17	70	150	26	1,79%
Juli	13	17	1	12	43	150	25	1,15%
Agustus	15	23	3	16	57	150	25	1,52%

Bulan	Ketidakhadiran				Jumlah ketidakhadiran	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Persentase (%)
	Cuti	Sakit	Alfa	Ijin Khusus				
September	19	32	2	23	76	150	26	1,95%
Oktober	20	26	5	25	76	150	25	2,03%
November	23	19	2	23	67	150	26	1,72%
Desember	27	22	0	18	67	150	25	1,79%

Sumber : Peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat di lihat bahwa tingkat absensi pada karyawan mempengaruhi dari hasil kerja pada PT Dae Kyung Indonesia. Hal yang menjadi penentu suatu keberhasilan organisasi yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kenaikan motivasi akan membuat kenaikan yang sangat signifikan bagi kinerja seorang karyawan dalam mengembang tugas dan kewajibanya. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yng tinggi maka karyawan akan terdorong untuk berkerja dengan baik hingga menghasilkan hasil yang maksimal.

1.3 Tabel Hasil Kerja PT Dae Kyung Indonesia tahun 2022

Bulan	Hasil kerja	Reject Barang
Januari	590.000	10.000
Februari	593.000	21.000
Maret	597.000	30.000
April	550.000	25.000
Mei	520.000	28.000
Juni	530.000	26.000
Juli	550.000	22.000
Agustus	545.000	19.000
September	547.000	23.500
Oktober	556.000	25.000
November	575.000	29.000
Desember	580.000	19.000

Sumber : Peneliti 2023

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:9) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi banyaknya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi di PT Dae Kyung peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia”**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi para pimpinan perusahaan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Beberapa permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:
2. Karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia ada beberapa yang kurang berkompeten dalam bidangnya.
3. Masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan.
4. Kualitas produk yang terkadang tidak memenuhi standar membuat karyawan melakukan pekerjaan ulang.
5. Sistematis kerja yang masih belum ditaati oleh karyawan.
6. Adanya beberapa karyawan yang tidak menerapkan inisiatif kerja.
7. Terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki keterampilan khusus.
8. Masih adanya pekerja yang tidak memenuhi target dalam bekerja.
9. Adanya karyawan yang tidak memiliki etos dalam bekerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT Dae Kyung Indonesia menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalah lebih terarah. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini pada pengaruh motivasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

1.4 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan motivasi, kompetensi sumber daya manusia dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?
3. Apakah secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat Rumusan masalah di atas penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan motivasi, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini di harapan dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya bidang Sumber Daya manusia.
2. Diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam meningkatkan motivasi, kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap internal yang sudah diterapkan.
3. Dapat digunakan sebagai masukan oleh pelaku bisnis khususnya bidang percetakan.

4. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab itu berisikan tentang tempat dan waktu. penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan.

