

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa terlepas dari era globalisasi yang telah melanda di dunia akhir–akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah perkembangan dunia usaha dalam negeri yang juga mengalami kemajuan cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perkembangan industri–industri di berbagai bidang usaha yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat.

Industri garmen sebagai salah satu industri utama pemuas kebutuhan masyarakat atas sandang pun terus mengalami perkembangan. Bergesernya alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik kaum perempuan maupun laki-laki pada pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi prestise dan pemuas rasa seni. Hal ini menuntut industri garmen untuk bisa menghasilkan produk berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang.

“Sebagai bukti bahwa industri garmen menjadi kontribusi terbesar dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang diserap. Dari satu setengah juta tenaga kerja yang diserap oleh perkembangan industri tekstil sekitar satu per tiga atau sekitar

Ratna Dewi, 2015

***PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lima ratus ribu tenaga kerja dapat di serap oleh industri garmen. Ini menunjukkan bahwa industri garmen sangat dominan menguasai tekstil di Indonesia. Selain itu industri garmen atau pakaian jadi memberikan kontribusi yang cukup besar untuk dalam negeri maupun ekspor ke luar negeri.”(<http://abeclothing.net/peran-garmen-dalam-perkembangan-industri-tekstil/> diakses pada hari Selasa 09/12/2014 pada pukul 22.35 WIB). Industri garmen di Indonesia selain merambah pasar lokal sekarang ini banyak yang sudah mencapai pasar internasional melalui ekspor dan impor. Ini membuktikan bahwa produk Indonesia telah mampu bersaing dengan produk luar negeri. Kualitas dan harga produk garmen Indonesia juga cukup mampu bersaing dengan produk-produk luar negeri. Yang dihasilkan dari industri garmen adalah berupa bahan baku yang diproduksi sampai menghasilkan pakaian jadi.

Untuk mengikuti perkembangan jaman dan mampu bertahan dalam persaingan bisnis, maka diperlukan juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Bagi negara-negara berkembang, persoalan yang sering dihadapi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM).

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Rendahnya kualitas SDM merupakan penghalang pembangunan ekonomi suatu bangsa. Persoalan ini semakin rumit dirasakan sehubungan dengan masuknya era globalisasi dimana masyarakat dunia saling terhubung dalam berbagai aspek kehidupan yang juga menimbulkan dampak tingkat persaingan yang semakin tinggi.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama, yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan kerja yang memadai.

Dapat dikatakan, apapun bentuk dan bidang kegiatan diperusahaan di era modern ini, membutuhkan sumber daya yang handal dan memiliki kompetensi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Betapa tidak, dengan masuknya era globalisasi menciptakan suatu persaingan *skill* dan *knowledge* bagi setiap karyawan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para partisipannya sendiri. Keikutsertaan sumber daya manusia

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggungjawab yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan atau atasan. Karyawan bersama atasan masing – masing dapat menerapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil – hasil yang sebenarnya dicapai pada kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten dengan disertai dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya, seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pemngembangan akan lebih mempermudah terwujudnya kinerja yang baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Faktor penilaian kinerja yang obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran, dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini yang berupa sikap, kepribadian, penyesuaian diri, dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti opini dapat dinilai meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

faktor-faktor tersebut diatas, maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan.

Hal ini pula yang menjadi perhatian bagi manajemen CV. Jernih Garmen yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Pekapuran 3 No. 26 Kec. Tambora/Tanah Seral, Jakarta Barat ini didirikan pada tahun 2000. Pada saat ini perusahaan memiliki 49 orang karyawan, dan memiliki waktu operasi dari jam 08.00 – 18.00 WIB.

Salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan CV. Jernih Garmen terlihat dari rekapitulasi target operasional dan realisasi. CV. Jernih Garmen yang bergerak dalam industri garmen dalam menghasilkan output selalu memperhatikan pencapaian target pada setiap tahun, akan tetapi ketika perusahaan tersebut meningkatkan target setiap tahunnya, berdampak pula pada penurunan realisasi yang dicapainya. Berikut merupakan rekapitulasi target operasional dan realisasi CV. Jernih Garmen pada tahun 2011-2014.

TABEL 1.1
REKAPITULASI TARGET OPERASIONAL DAN REALISASI
CV. JERNIH GARMEN TAHUN KERJA 2011-2014

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sumber: CV. Jernih Garmen Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dibuat kesimpulan bahwa realisasi pencapaian target operasional dari tahun 2011 sampai tahun 2014 selalu mengalami penurunan. Lebih rinci lagi, pada tahun 2011 jumlah rencana/target sebanyak 250.000, realisasi sebanyak 152.300 dengan persentase realisasi terhadap target sebesar 60,9%. Pada tahun 2012, target sebanyak 300.000 dengan realisasi 155.600, terjadinya penurunan yang cukup signifikan antara tahun 2011 ke tahun 2012 yaitu sebanyak 9,1%., pada tahun 2013 terjadi kenaikan walaupun tidak cukup signifikan yaitu hanya sebesar 0,3%. Tahun 2014 kembali terjadi penurunan yaitu sebesar 1,4%. Penurunan persentase realisasi kerja dibandingkan

| TAHUN | TARGET | REALISASI | PRESENTASE REALISASI |
|--------------|---------------|------------------|-----------------------------|
| 2011 | 250.000 | 152.300 | 60,9 % |
| 2012 | 300.000 | 155.600 | 51,8 % |
| 2013 | 350.000 | 182.400 | 52,1 % |
| 2014 | 380.000 | 192.700 | 50,7% |

dengan target yang direncanakan adalah suatu masalah yang tidak dapat dibiarkan begitu saja tanpa adanya evaluasi guna perbaikan untuk tahun ke tahun.

Selain itu, salah satu hal yang menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pada CV. Jernih Garmen juga dapat dilihat dari rekapitulasi ketidakhadiran karyawannya. Berikut rekapitulasi ketidakhadirn karyawan tahun 2011 – 2014:

TABEL 1.2
REKAPITULASI KETIDAKHADIRAN KARYAWAN CV. JERNIH
GARMEN TAHUN 2011-2014

| No. | Indikasi | Tahun |
|------------|-----------------|--------------|
|------------|-----------------|--------------|

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-----------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| 1 | Jumlah pegawai | 49 | 49 | 49 | 49 |
| 2 | Jumlah hari kerja | 261 hari | 260 hari | 261 hari | 261 hari |
| 3 | Jumlah kehadiran | 159 hari | 135 hari | 141 hari | 135 hari |
| 4 | Jumlah ketidakhadiran | 102 hari | 125 hari | 120 hari | 126 hari |
| | a. Sakit | 49 hari | 51 hari | 32 hari | 49 hari |
| | b. Izin | 53 hari | 74 hari | 78 hari | 77 hari |
| 5 | Persen kehadiran | 60.91 % | 51.92 % | 54.02 % | 51,72% |
| 6 | Persen ketidakhadiran | 39.08 % | 48.08 % | 45.98% | 48,28% |

Sumber: CV. Jernih Garmen Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya, yaitu tahun 2011 persentase ketidakhadiran karyawan sebesar 39,08%, kemudian tahun 2012 menunjukkan kenaikan absensi yang cukup signifikan sebesar 48,08%, dan pada tahun 2013 persentase ketidakhadiran mengalami penurunan menjadi 45,98%, sedangkan pada tahun 2014 kembali terjadi kenaikan yaitu sebesar 48,28%. Hal tersebut mengakibatkan ketidakefisienan dan keefektifan yang akan mempengaruhi waktu kerja dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Hal lain yang dapat menunjukkan rendahnya kinerja pegawai pada CV. Jernih Garmen juga dapat terlihat pada tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu data mengenai jumlah kasus keterlambatan saat masuk kerja pagi hari ataupun masuk kerja setelah istirahat, dan sebelum jam kerja berakhir beberapa karyawan sudah ada yang pulang sebelum waktunya. Setiap bulan kasus-kasus tersebut selalu saja terjadi, sehingga penggunaan waktu bekerja di kantor berkurang dan tidak optimal.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Hal ini jelas mengakibatkan ketidakefisienan dan keefektifan yang akan mempengaruhi besarnya cara kerja, waktu kerja dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan. Berikut adalah data rekapitulasi keterlambatan jam masuk kerja.

TABEL 1.3
REKAPITULASI KETERLAMBATAN JAM MASUK KERJA
KARYAWAN CV. JERNIH GARMEN TAHUN 2011-2014

| Tahun | Jumlah Karyawan Terlambat | Presentasi Keterlambatan Karyawan |
|-------|---------------------------|-----------------------------------|
| 2011 | 89 hari | 0,69% |
| 2012 | 119 hari | 0,93% |
| 2013 | 93 hari | 0,72% |
| 2014 | 110 hari | 0,86% |

Sumber: CV. Jernih Garmen Jakarta

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa pada tahun 2011 persentase keterlambatan karyawan adalah 0,69%, kemudian pada tahun 2012 meningkat menjadi 0,93%, pada tahun 2013 kembali menurun menjadi 0,72%, dan pada tahun 2014 kembali meningkat sebesar 0,86%. Hal ini memperlihatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja perusahaan baik maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga baik. Sebaliknya, apabila kinerja perusahaan buruk maka secara tidak langsung hal tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk.

Masalah rendahnya kinerja karyawan yang dialami CV. Jernih Garmen selain dapat dilihat dari target operasional dan realisasi, tingkat ketidakhadiran

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan, serta keterlambatan jam masuk kerja karyawan. Beberapa indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan CV. Jernih Garmen sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara dengan Bapak Imam karyawan bagian manajemen CV. Jernih Garmen, antara lain:

1. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan yang bisa meningkatkan produktivitas perusahaan apabila sedang menerima instruksi saja.
2. Sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.
3. Karyawan cenderung tidak kreatif dan tidak memiliki target untuk pekerjaannya.
4. Hasil kerja karyawan kurang sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditetapkan perusahaan.
5. Hasil kerja karyawan kurang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
6. Sebagian karyawan kurang mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, baik kerja sama dengan atasan, rekan kerja, maupun kerja sama dengan bawahan.

Hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan dilakukan dengan tiga tingkatan, yaitu karyawan dengan tingkat

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kinerja tinggi, karyawan dengan tingkat kinerja sedang, dan karyawan dengan tingkat kinerja rendah, hal tersebut dapat dilihat dalam Tabel 1.4 berikut:

TABEL 1.4
HASIL PENILAIAN KERJA KARYAWAN TAHUN 2011 - 2014

| No. | Bagian | Skor | | | | | | | | | | | |
|---------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|----------|
| | | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | |
| | | >70 | 60-69 | <60 | >70 | 60-69 | <60 | >70 | 60-69 | <60 | >70 | 60-69 | <60 |
| 1. | Manajer | 1 | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - |
| 2. | Sekretaris | 1 | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - |
| 3. | Desainer | 2 | - | - | 2 | - | - | 2 | - | - | 1 | 1 | - |
| 4. | Pemotong | 6 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 |
| 5. | Penjahit | 10 | 4 | 1 | 9 | 5 | 1 | 6 | 7 | 2 | 7 | 6 | 2 |
| 6. | Pengobras | 9 | 5 | 1 | 8 | 6 | 1 | 5 | 8 | 2 | 2 | 11 | 2 |
| 7. | Packing | 3 | 2 | - | 2 | 3 | - | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Jumlah | | 32 | 13 | 4 | 26 | 19 | 4 | 19 | 23 | 7 | 16 | 26 | 7 |

Sumber: CV. Jernih Garmen

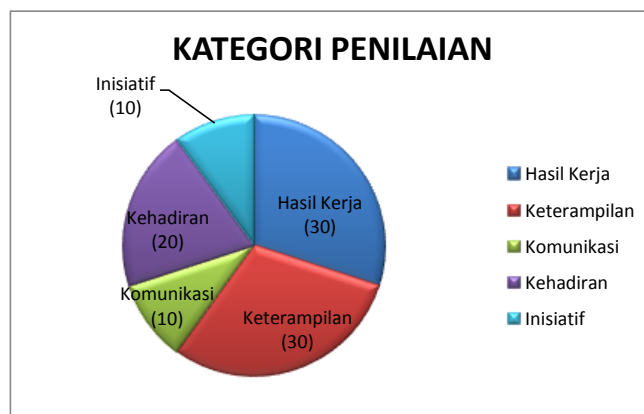
Dari Tabel 1.4 diatas dapat terlihat bahwa jumlah kinerja karyawan dari tahun 2011 ke tahun 2014 mengalami penurunan. Pada tahun 2011 jumlah karyawan yang mendapat skor >70 sebanyak 32 orang, sedangkan tahun 2012 sebanyak 26 orang, hal ini dapat dikatakan karyawan yang mendapat skor >70 mengalami penurunan sebanyak 6 orang (12,2%), dari tahun 2012 ke tahun 2013 jumlah karyawan yang mendapat skor >70 juga mengalami penurunan sebanyak 7 orang (14,2%), begitupun juga dari tahun 2013 ke tahun 2014 jumlah karyawan yang mendapat skor >70 mengalami penurunan sebanyak 3 orang (6,1%). Tahun 2011 jumlah karyawan yang mendapat skor 60 – 69 sebanyak 13 orang, tahun 2012 sebanyak 19 orang, tahun 2013 sebanyak 23 orang, dan tahun 2014 sebanyak 26 orang. Jumlah karyawan yang mendapat skor 60 – 69 justru mengalami penambahan dari tahun ke tahun. Dari pengamatan dan wawancara tersebut, jelas terlihat bahwa karyawan CV. Jernih Garmen belum memiliki

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kinerja yang optimal, hal itu ditandai dengan menurunnya jumlah karyawan yang memiliki skor tinggi (>70), dan meningkatnya jumlah karyawan yang memiliki skor sedang(60 – 69) dan rendah(<60). Kebanyakan karyawan masih belum memiliki kinerja sesuai dengan standar kualitas perusahaan, menyelesaikan tugas belum sesuai waktu yang ditentukan perusahaan, keterbatasan pemahaman terhadap tugas baru yang diberikan perusahaan, bekerjasama dengan rekan kerja/atasan kurang baik, dan kesesuaian hasil kerja dengan memunculkan gagasan/ ide belum terlihat.



Sumber: CV. Jernih Garmen Jakarta

GAMBAR 1.1
KATEGORI PENILAIAN KINERJA CV. JERNIH GARMEN JAKARTA

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada CV. Jernih Garmen, untuk memberikan penilaian kinerja dilihat dari total hasil kerja, keterampilan, komunikasi, kehadiran, serta inisiatif dalam bekerja.

TABEL 1.5
KATEGORI SKOR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

| SKOR | KATEGORI |
|-------|----------|
| >70 | Tinggi |
| 60-69 | Sedang |
| <60 | Rendah |

Berdasarkan dari Gambar 1.1 diatas, jika skor >70 maka termasuk dalam kategori tinggi, jika skor 60-69 termasuk dalam kategori sedang, dan jika skor <60, maka termasuk kedalam kategori rendah.

Berdasarkan kondisi yang dialami oleh CV. Jernih Garmen saat ini, dapat diasumsikan bahwa tingkat kinerja karyawan CV. Jernih Garmen tersebut berkaitan dengan kompetensi karyawan, sehingga dibutuhkan suatu pengembangan kompetensi karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kembali kinerja karyawan CV. Jernih Garmen.

Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu diketahui kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh karyawan tersebut karena seorang karyawan yang berkompoten akan dapat memberikan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan sehingga produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang tersebut yang dapat melampaui tingkat minimal yang telah ditetapkan. Beberapa tahun terakhir ini istilah kompetensi menjadi populer di kalangan praktisi manajemen SDM. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup *valid* terhadap kinerja seorang karyawan. Kompetensi, yang mencakup faktor teknis dan non-teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam perusahaan.

Uji kompetensi merupakan upaya strategis yang ditempuh CV. Jernih Garmen untuk mengukur, mengevaluasi dan meningkatkan kompetensi karyawan secara lebih akurat sehingga diharapkan nantinya setiap karyawan CV. Jernih Garmen benar-benar diakui kompeten pada bidang tugasnya. Hal ini dipastikan akan memberikan dampak yang positif bagi terciptanya kualitas pelayanan yang

Ratna Dewi, 2015

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lebih baik kepada masyarakat. Pada sisi yang lain, tersedianya karyawan dengan tingkat kompetensi yang sangat memadai akan mempercepat proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan ke arah yang lebih baik. Keberhasilan dan pertumbuhan suatu organisasi tergantung pada kepemimpinan yang kuat, kualitas produk dan layanan, proses efisien dan di atas semua itu diperlukan dukungan karyawan yang sangat terampil dan bertalenta. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab langsung untuk menggerakkan pencapaian organisasi dan berkontribusi bagi keberhasilannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV. Jernih Garmen maka perlu dilakukan penelitian tentang: **“PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JERNIH GARMEN JAKARTA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini difokuskan pada objek penelitian mengenai masalah kinerja karyawan yang kurang optimal. Sementara kinerja seorang karyawan sangat menentukan keberhasilan dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan.

Untuk mendapatkan gambaran kinerja karyawan diperlukan pengkajian khusus tentang kompetensi. Namun yang paling utama menyebabkan penurunan tingkat kinerja karyawan adalah kurangnya kesadaran yang tertanam dalam diri

Ratna Dewi, 2015

***PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan. Dalam hal ini masalah yang dijumpai di CV. Jernih Garmen berkaitan dengan belum optimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi ke dalam tema sentral sebagai berikut :

Penurunan antara target operasional dan realisasi yang terjadi pada CV. Jernih Garmen Jakarta ini menandakan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan belum optimal atau mengalami penurunan. Absensi keterlambatan karyawan pun menjadi salah satu masalah yang mengakibatkan ketidakefisienan dan keefektifan yang akan mempengaruhi besarnya cara kerja, waktu kerja dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan yang dilakukan sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan realisasi target operasional yang cenderung menurun dari tahun ke tahun. Terakhir masalah kinerja terletak pada karyawan yang sering tidak mematuhi peraturan-peraturan. Keterlambatan sering kali menjadi pemicu tidak selesainya pekerjaan dengan tepat waktu sehingga karyawan tidak dapat pulang tepat waktu/lembur. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan belum optimal atau mengalami penurunan, sehingga CV. Jernih Garmen harus menerapkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan CV. Jernih Garmen Jakarta
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk memperoleh hasil mengenai :

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Gambaran kompetensi karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta
2. Gambaran kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta
3. Besarnya pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jernih Garmen Jakarta

1.5 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga kepada berbagai pihak, diantaranya:

a. Bagi Penulis Sendiri

Dapat memberikan tambahan pengetahuan, pengalaman dan dapat memberikan analisis perbandingan antara aplikasi dengan teori yang didapat selama perkuliahan mengenai manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen CV. Jernih Garmen Jakarta mengenai kompeesi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa

Ratna Dewi, 2015

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dijadikan informasi serta masukan bagi pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Ratna Dewi, 2015

*PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV JERNIH GARMEN
JAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu