

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan di berbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi

tidak kalah pentingnya dengan cara pimpinan memberikan tunjangan kepada karyawan agar mereka bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya.

Sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manajer dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam

usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Thoha (2000:154) bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut, maka dia merupakan karyawan yang berprestasi. Seperti yang penulis ketahui bahwa dalam setiap perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan

kesejahteraan yang diberikan karyawan dirasa dapat bermanfaat, maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal yang mana tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Perusahaan mebel rotan CV. Khalim merupakan perusahaan keluarga yang memproduksi barang-barang jadi dari rotan, dan salah satu dari sekian banyak perusahaan rotan yang ada di kota Cirebon. Perkembangan perusahaan ini semakin pesat sekitar tahun 2000, terbukti dengan banyaknya pesanan-pesanan yang datang, sehingga pihak perusahaan harus menambah jumlah tenaga kerja. Tetapi dilain pihak saat itu banyak bermunculan perusahaan-perusahaan saingan yang sejenis. Oleh karena itu, CV. Khalim dituntut untuk lebih menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di pasar, agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan, keinginan serta kepuasan konsumen.

Peningkatan kemampuan SDM tidak terlepas dari potret masukan tenaga kerja di perusahaan selama tahun 2009. Jumlah karyawan di CV. Khalim sebanyak 108 orang, dengan komposisi berdasarkan strata pendidikan formal sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pendidikan Terakhir Karyawan**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	27
2	SLTP	30
3	SLTA	45
4	D-III	4
5	S-1	2
<b>Jumlah</b>		<b>108</b>

Sumber: CV. Khalim, 2010

Selanjutnya, ditinjau dari komposisi usia karyawan di CV. Khalim secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Usia Karyawan**

No	Pendidikan	Jumlah
1	18-30 tahun	30
2	31-40 tahun	44
3	41-50 tahun	34
<b>Jumlah</b>		<b>108</b>

Sumber: CV. Khalim, 2010

Dari gambaran yang ditunjukkan di atas menunjukkan bahwa sebenarnya kondisi karyawan pada CV. Khalim dari sisi pendidikan mayoritas berpendidikan rendah yaitu tamatan SLTP dan SD. Sedangkan berdasarkan komposisi usia, karyawan CV. Khalim mayoritas memasuki usia produktif yaitu 31-40 tahun.

Keith Davis dalam AA. Anwar (2009: 67) menyatakan bahwa tercapainya kinerja pegawai akan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri; bagi pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya, dan memiliki ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Berdasarkan pada pendapat Keith Davis tersebut maka kriteria dimensi yang dijadikan ukuran kemampuan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah :

1. Kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang dipangkunya.
2. Kesesuaian keahlian atau pengalaman dengan dalam menangani dan memecahkan masalah-masalah dalam bidang tugasnya.
3. Kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Pucuk pimpinan perusahaan perlu bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia, karena yang dihadapi bukanlah mesin tetapi menyangkut juga kejiwaan atau kebutuhan psikologis. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja. Apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik, maka dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Ernes J. McCormick dalam Mangkunegara (2009: 94) mendefinisikan motivasi kerja dalam hubungannya dengan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Secara kuantitatif, indikasi adanya penurunan kinerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Karyawan yang Absen pada CV. Khalim**  
**Tahun 2009**

Bulan	Total Pegawai	Pegawai yang Hadir Sebulan Penuh		Pegawai yang Absen	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	145	131	90.34	14	9.66
Februari	145	126	86.90	19	13.10
Maret	135	130	96.30	5	3.70
April	136	127	93.38	9	6.62
Mei	136	119	87.50	17	12.50
Juni	151	147	97.35	4	2.65
Juli	151	125	82.78	26	17.22
Agustus	151	134	88.74	17	11.26
September	134	124	92.54	10	7.46
Oktober	134	130	97.01	4	2.99
November	123	109	88.62	14	11.38
Desember	108	102	94.44	6	5.56

Sumber: CV. Khalim, 2010

Tabel 1.3 di atas menunjukkan, selama satu tahun pada tahun 2009 persentase jumlah karyawan yang absen pada CV. Khalim cukup memprihatinkan,

dimana rata-rata tiap bulannya mencapai 8,62%. Persentase karyawan yang absen tertinggi pada tahun 2009 terjadi pada bulan Juli sebesar 17,22%, diikuti bulan Februari sebesar 13,10% dan November sebesar 11,38%. Besarnya angka persentase karyawan yang absen dapat diindikasikan telah menurunnya motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, penulis akan menyajikan data tentang target dan realisasi produksi produk jadi dari rotan jenis meja dan kursi teras serta rak buku yang dihasilkan oleh perusahaan mebel rotan CV. Khalim Cirebon dari tahun 2004-2009 seperti yang terlihat pada Tabel 1.4 dan Tabel 1.5.

**Tabel 1.4**  
**Target dan Realisasi Produksi Kursi Teras Tahun 2004-2009**  
(dalam satuan unit)

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
2004	625	671
2005	675	698
2006	725	823
2007	850	653
2008	750	589
2009	600	527

Sumber: CV. Khalim, 2010

**Tabel 1.5**  
**Target dan Realisasi Produksi Rak Buku Tahun 2004-2009**  
(dalam satuan unit)

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
2004	600	619
2005	630	688
2006	700	626
2007	650	594
2008	600	497
2009	550	471

Sumber: CV. Khalim, 2010

Berdasarkan tabel 1.4 dan tabel 1.5, terlihat bahwa terjadinya penurunan jumlah target produksi dan realisasi produksi selama kurun waktu 2004-2009. CV. Khalim perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai penyebab menurunnya produksi yang terjadi selama ini.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, kemampuan karyawan serta tunjangan kesejahteraan yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam perusahaan sehingga diperoleh kepuasan kerja karyawan. Menyadari pentingnya pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk memilih judul: **"Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Khalim"**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hal tersebut, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kemampuan karyawan pada CV. Khalim?
2. Bagaimana motivasi karyawan pada CV. Khalim?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Khalim?
4. Seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Setelah mengetahui masalah yang ada maka penulis mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kemampuan karyawan pada CV. Khalim
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada CV. Khalim
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Khalim
4. Untuk mengetahui besar pengaruh kemampuan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis
  - a. Sebagai bahan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama di bangku kuliah kedalam dunia kerja secara riil.
  - b. Sebagai bahan dalam pengkajian mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Khalim.

- b. Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

