

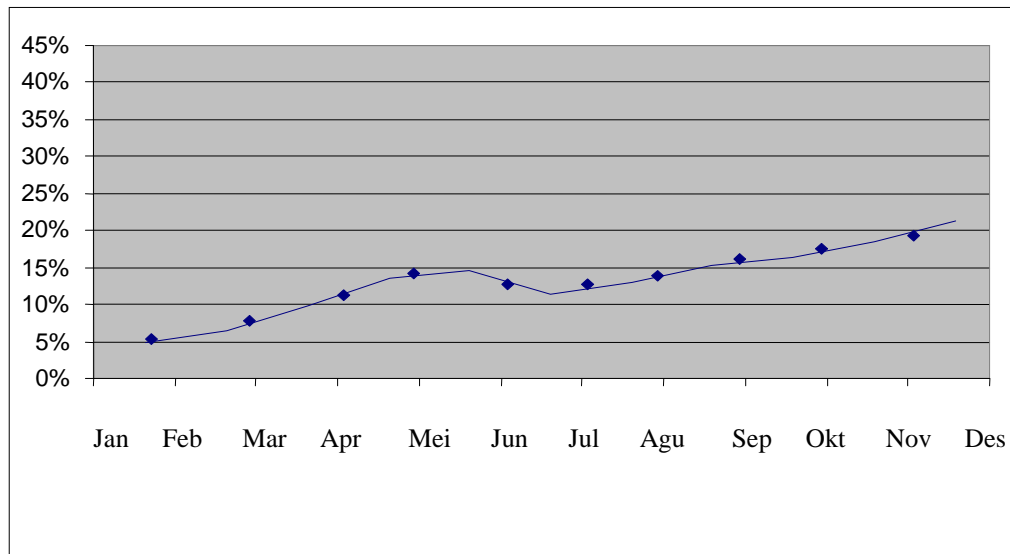
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

PIDO BUSANA merupakan salah satu perusahaan garment yang bergerak di bidang *pembuatan pakaian jadi* yang menyediakan produk dengan kualitas yang baik. Perusahaan tersebut berlokasi di Jl.Minatu No. 83 Lembang.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan observasi dan wawancara dengan Supervisor bagian *Produksi* pada Perusahaan PIDO BUSANA, bahwa permasalahannya adalah pada masih rendahnya prestasi kerja karyawan. Secara umum rendahnya prestasi kerja karyawan ini bisa dilihat dari berbagai aspek antara lain banyak terjadinya *human error* yang berdampak pada rendahnya kualitas produk yang dihasilkan, banyaknya produk yang *reject*, penggunaan waktu yang kurang optimal, ditandai dengan jam datang dan jam pulang kerja karyawan yang bervariasi. Hal ini menandakan penggunaan waktu kerja yang kurang baik oleh karyawan bagian produksi. Hal ini bisa dilihat dari grafik berikut ini yang menunjukkan adanya peningkatan rata-rata karyawan yang tidak memenuhi jam kerjanya selama bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2010 :



Sumber: Diolah Dari Laporan Kepegawaian Tahun 2010

**Grafik 1.1**  
**Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi**  
**PIDO BUSANA Tahun 2010**

Berdasarkan grafik ketidakhadiran tersebut dapat terlihat bahwa ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas atau kemangkiran karyawan mengalami kenaikan setiap bulannya.

Robotham (1996:27) dalam Imam Solihin (2008:71) menjelaskan bahwa, “Kompetensi yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dengan baik melalui pendidikan formal dan pengalaman kerja”. Maka, ada baiknya jika kita melihat gambaran kompetensi awal atau kompetensi dasar pada karyawan PIDO BUSANA berdasarkan tingkat pendidikan formal dan pengalaman kerjanya.

Tabel 1.1 berikut memperlihatkan gambaran tersebut :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Produksi PIDO BUSANA**

<b>TINGKAT PENDIDIKAN</b>	<b>BAGIAN PRODUKSI</b>
<b>SD</b>	-
<b>SMP</b>	30
<b>SMA</b>	95
<b>D1-D3</b>	3
<b>S1</b>	2
<b>S2</b>	-
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>

*Sumber: Diolah Dari Laporan Kepegawaian Tahun 2010*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat sebagian besar karyawan bagian produksi PIDO BUSANA berlatar belakang pendidikan setingkat SMA dengan jumlah karyawan 130 orang. Selain itu, perusahaan masih mempekerjakan pegawai dengan pendidikan SMP sebanyak 30 orang. Pada pra penelitian penulis juga melakukan penyebaran angket kepada 63 karyawan bagian produksi PIDO BUSANA yang digunakan untuk menilai kompetensi karyawan pada bagian produksi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang terpenting karena tanpa adanya peran serta dari karyawan, sebuah instansi tidaklah mungkin dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hal di atas sependapat dengan pernyataan T. Hani Handoko (2002:23), yang menyatakan bahwa:

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan bakat, tenaga, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuan.

Sumber daya manusia memiliki sifat yang berbeda dengan sumber daya manajemen lainnya. karyawan merupakan sumber daya yang memiliki perilaku-perilaku yang terdiri dari bakat, sikap, keterampilan, kebiasaan, dan nilai.

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi Produksi PIDO BUSANA**  
**Tahun 2006-2010**

TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE REALISASI
<b>2006</b>	200.000	191.000	0,4 %
<b>2007</b>	250.000	261.300	4,5 %
<b>2008</b>	300.000	282.500	5,8 %
<b>2009</b>	350.000	380.000	8,6 %
<b>2010</b>	400.000	360.000	10 %

*Sumber : Diolah Dari Laporan Kepegawaian Tahun 2010*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa realisasi produksi PIDO BUSANA sering kali tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena rendahnya prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan tidak mampu untuk mencapai target yang ditetapkan. Realisasi produksi yang melebihi target produksi yang ditetapkan pada tahun 2007 dan 2009 saja dengan persentase realisasi produksi sebesar 4,5 % dan 8,9 %. Sedangkan realisasi produksi dari tahun 2006, 2008 sadan tahun 2010 tidak pernah mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Kondisi yang paling buruk terjadi di tahun 2010. Dimana total realisasi produksi hanya 360.000 buah saja. Sedangkan target produksi pada tahun tersebut adalah sebesar 400.000 buah. Ini berarti total realisasi produksi di tahun 2009 tidak mencapai target yang ditetapkan.

Selain tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dan rendahnya hasil produksi, terdapat beberapa indikasi lain yang menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan bagian produksi pada PIDO BUSANA sesuai dengan hasil pengamatan penulis, antara lain :

1. Banyaknya karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik.
2. Banyak karyawan yang istirahat dan santai pada saat jam kerja.
3. Karyawan cenderung tidak kreatif dan tidak memiliki target.
4. Masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.
5. Kurangnya inisiatif karyawan.

Karyawan yang memiliki perilaku yang positif dalam artian berprestasi merupakan suatu kekayaan bagi sebuah instansi. Seperti pendapat Hasibuan (2003:13), yang menyatakan bahwa: “Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai”.

Pendekatan yang penting dalam pengelolaan karyawan, adalah diperlukan adanya keseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai. Salah satu pendekatan dalam pengelolaan ini yaitu dengan memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi mampu mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Motivasi juga merupakan subjek yang penting bagi manajer karena menuntut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain.

David C. McClelland yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:68)

berpendapat bahwa :

Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian tujuan. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Berdasarkan pendapat tersebut, karyawan akan mampu mencapai prestasi

kerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri akan membentuk satu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

Pendekatan lain yang mempengaruhi adalah kompetensi pada karyawan. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak digunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Penilaian kompetensi biasanya menggunakan pendekatan tingkat keahlian yang dimiliki seseorang pegawai dengan standar yang diinginkan, dan kualifikasi berupa sertifikasi, yang dapat berfungsi sebagai pengesahan bahwa pegawai yang bersangkutan dapat memenuhi standar. Pada kenyataannya ada aspek-aspek kompetensi yang tidak dapat dinilai dengan kualifikasi dari institusi kompetensi atau lembaga sertifikasi. Hal ini membutuhkan pengamatan dan analisa di tempat bekerja, kriteria yang lebih jelas harus ditetapkan untuk memudahkan dalam menentukan tingkat kompetensi seorang karyawan. Kompetensi yang ditetapkan di organisasi merupakan basis dari berbagai aspek



pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian prestasi kerja organisasi, dengan keunggulan prestasi kerja merupakan modal penting untuk mengantar organisasi mencapai tingkat keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh motivasi dan kompetensi yang tertuang dalam judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pido Busana (Survei Pada Karyawan Bagian Produksi Pido Busana)”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tentunya tidak mudah, banyak masalah yang harus dihadapi baik yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari luar. Seperti uraian pada latar belakang diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, antara lain kompetensi dan motivasi kerja.

Dengan motivasi yang baik pada setiap karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan itu sendiri. karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang baik pula sesuai dengan yang diharapkan. Tetapi pada kenyataannya pemberian motivasi terhadap karyawan pada pelaksanaannya tidak banyak berpengaruh besar dalam menciptakan, memelihara, mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan Prestasi Kerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).

Masalah dalam penelitian ini akan dibatasi dalam ruang lingkup kompetensi sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai variabel X2, dan prestasi kerja sebagai variabel Y.

### 1.2.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan pokok permasalahan tentang kompetensi dan motivasi terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompetensi pada karyawan bagian produksi PIDO BUSANA.
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pada karyawan bagian produksi PIDO BUSANA.
3. Bagaimana gambaran prestasi kerja pada karyawan bagian produksi PIDO BUSANA.
4. Bagaimana pengaruh dari kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA bagian produksi.
5. Bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA bagian produksi.
6. Bagaimana pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA bagian produksi.



### **1.3. Tujuan dan Manfaat 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 kompetensi pada karyawan PIDO BUSANA pada bagian produksi.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PIDO BUSANA pada bagian produksi.
3. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA pada bagian produksi.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA pada bagian produksi.
5. Untuk mengetahui besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PIDO BUSANA pada bagian produksi.
6. Untuk mengetahui besar pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan didalam pengambilan keputusan khususnya dalam menyikapi masalah yang menyangkut kompetensi, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan.

2. Secara pribadi, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Penelitian ini merupakan pengalaman yang sangat berharga dimana penulis dapat memperoleh gambaran nyata serta dapat membandingkan antara teori-teori yang dipelajari di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dalam dunia kerja.
4. Bagi pembaca khususnya di lingkungan perguruan tinggi, penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan terutama di bidang sumber daya manusia.

