

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, namun juga tergantung pada faktor sumber daya manusia. Pada era perdagangan bebas saat ini, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan harus mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat vital. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar dapat membantu kemajuan perusahaan.

Salah satu tolak ukur yang bisa digunakan untuk menilai kualitas Sumber Daya Manusia adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pendapat tentang kinerja tersebut diungkapkan oleh Irham Fahmi (2015 : 2) kinerja merupakan hubungan dari keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja merupakan ukuran efisiensi produktif. Oleh karena itu kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah bisnis karena selalu berusaha meningkatkan kualitas dan efisiensi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja.

Menurut Serdamayanti (2015:1) menyatakan bahwa kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. PT. Perwira Ekadharma Pratama memiliki karyawan dengan rata-rata pendidikan terakhir adalah SMP dan SMA, yang tentunya akan mempengaruhi proses produksi dalam perusahaan. Selain itu yang berpengaruh terhadap kinerja adalah pelatihan kerja, menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017 : 44) dapat dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Factor berikutnya adalah motivasi, menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2015:322) menyatakan bahwa, “motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan”. Motivasi bisa diartikan sebagai hal penting sebab, orang-orang mau melaksanakan pekerjaan dengan baik apabila termotivasi.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industry manufaktur PT. Perwira Ekadharma Pratama sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal itu dapat dilihat melalui sistem pelatihan Pada PT. Perwira Ekadharma Pratama mengadakan pelatihan yang dilakukan selama 3 bulan sebagai masa treening untuk karyawan baru . Sedangkan untuk karyawan yang sudah lama akan dirolling dengan karyawan baru sehingga diharapkan dengan demikian rekan kerja akan saling membantu satu dengan yang lain agar mampu meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dan penghargaan kepada karyawannya, dalam membangkitkan motivasi karyawannya PT. Perwira Ekadharma Pratama memberikan sebuah *reward* jika para pegawainya dapat memenuhi target yang di berikan tanpa adanya retur. Penghargaan yang diberikan yaitu berupa pemberangkatan Haji kepada siapapun karyawannya yang berprestasi.

Hal ini dilakukan sebagai salah satu kebijakan yang dapat mempertahankan loyalitas dan meningkatkan produktivitas para pekerja perusahaan.

Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan kompetensi karyawan karena peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Tabel 1.1

Data kinerja karyawan PT. Perwira Ekadharma Pratama

| Tahun | Hasil | | | Keterangan |
|-------|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| | Target | Terealisasi | Retur | |
| 2017 | 650.000 pasang sol | 590.000 pasang sol | 60 pasang sol | Kurang Optimal |
| 2018 | 500.000 pasang sol | 400.000 pasang sol | 100 pasang sol | Kurang Optimal |

Sumber : PT. Perwira Ekadharma Pratama, 2019

Data tersebut menunjukkan kinerja karyawan perusahaan PT. Perwira Ekadharma Pratama pada tahun 2017-2018. Dari sini dapat terlihat jelas bahwa pada tahun 2017 jumlah target 650.000 pasang sol namun mendapat retur 60 pasang sol, dapat dikatakan jumlah yang ter realisasi sejumlah 590.000 pasang sol. Dan pada tahun 2018 jumlah target 500.000 pasang sol namun mendapat retur 100 pasang sol, dapat dikatakan jumlah yang ter realisasi sejumlah 400.000 pasang sol, maka yang menjadi penyebab kurang optimalnya target adalah karena masih adanya retur yang didapat oleh perusahaan.

Pada tahun 2018 target perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya 2017 sebesar 150.000 pasang sol yang disebabkan *human error* pada proses produksi sol sepatu.

Dari Latar belakang masalah tersebut penulis memilih judul skripsi **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perwira Ekadharma Pratama Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian, sebagai berikut

1. Manfaat Praktis :

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dan masukan dalam menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan PT. Perwira Ekadharna Pratama Sudoarjo, serta dalam membuat kebijakan-kebijakan dimasa yang akan mendatang.

2. Manfaat Teoritis :

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia. Serta sebagai sarana dalam memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan diharapkan bisa menjadi sumber informasi peneliti selanjutnya..