

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang ada di dalam perusahaan. Sebab, Sumber Daya Manusia adalah penggerak dalam seluruh kegiatan yang terjadi di dalam perusahaan. Seluruh potensi sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk mencapai *goals* perusahaan. Dalam era sekarang ini, persaingan dunia kerja meningkat dengan pesat, sehingga perusahaan terpacu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia mereka. Menurut Rachmawati (2013) Salah satu cara untuk mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan optimalisasi sumber daya manusia yang baik maka kinerja perusahaan yang dihasilkan perusahaan juga akan baik.

Kinerja merupakan hasil kerja dan sikap kerja yang sudah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada seseorang dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Sedangkan pengertian kinerja menurut Hamali dalam Pidha Tri (2016) adalah hasil pekerjaan yang memiliki interaksi kuat menggunakan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Setiap perusahaan memerlukan tenaga kerja yang mampu berkontribusi penuh dalam pekerjaan. Karyawan yang dianggap sebagai

penggerak perusahaan dituntut untuk bekerja secara optimal. Karena sejatinya, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan dapat bergantung pada kinerja karyawannya. Selain itu, kualitas dan kuantitas produk bergantung pada tenaga sumber daya manusianya. Apabila karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi, maka kegiatan perusahaan akan berjalan lancar dan pada akhirnya akan membuat kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. dan sebaliknya, apabila karyawan tidak produktif, tidak semangat bekerja, kurang memahami bidangnya, dan mempunyai moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Fenomena rendahnya kinerja perusahaan terlihat pada CV. GTT (Gudange Tahu Takwa) yang merupakan sebuah perusahaan swasta di Kabupaten Kediri dan bergerak dalam produksi makanan olahan berbahan dasar tahu. Hasil produksi yang dihasilkan seperti tahu takwa, tahu stick, getuk pisang, dan olahan tahu lainnya. Berdasarkan wawancara dengan Manajer CV. Gudange Tahu Takwa pada 22 Desember 2021 menyatakan bahwa beberapa produk utama tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan tersebut dapat berasal dari motivasi karyawan maupun kompetensi atau kemampuan yang mereka miliki. Sehingga, hal ini dapat berakibat pada perusahaan untuk mencapai target.

Permasalahan kurangnya kinerja karyawan dapat dilihat dari data pencapaian target produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri periode 2018-2021.

Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target Produksi CV. GTT Periode 2018-2021

BULAN	JENIS PRODUK	OMSET PENJUALAN (BIJI)	TARGET PRODUKSI (BIJI)	RETUR / PRODUK CACAT (BIJI)	PENCAPAIAN (%)
JANUARI	Tahu Takwa	48.152	34.968	6.723	137,7%
	Tahu Susu	836	1.200	22	69,7%
	Tahu Sutra	955	1.470	45	65,0%
FEBRUARI	Tahu Takwa	35.584	31.584	6.676	112,7%
	Tahu Susu	746	1.120	15	66,6%
	Tahu Sutra	1.047	1.240	7	84,5%
MARET	Tahu Takwa	46.801	34.968	9.463	133,9%
	Tahu Susu	1047	1.240	8	84,5%
	Tahu Sutra	955	1.519	47	62,9%

Sumber : CV. GTT Kediri

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa beberapa produk utama yaitu produk tahu susu dan tahu sutra belum mencapai target produksi selama tiga bulan terakhir. Banyaknya jumlah tahu yang belum mencapai target ini dapat disebabkan karena kurangnya perencanaan yang tepat sehingga berakibat pada jumlah produk cacat atau produk retur sehingga produk tersebut tidak layak dijual. Selain itu, kendala dalam peralatan juga dapat menghambat proses produksi. Ditambah beberapa karyawan kurang terdorong untuk memperbaiki kesalahan mereka agar bisa meminimalisir produk cacat sehingga pencapaian tidak sesuai dengan target produksi yang ditentukan perusahaan. permasalahan tersebut diperkirakan berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, terutama pada kompetensi teknis karyawan. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang cukup diperkirakan dapat menghambat proses produksi yang berimbas pada pencapaian target produksi

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi teknis yang dimiliki karyawan. Ketika melakukan pekerjaan, karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup sebagai asset untuk bekerja secara professional. Kompetensi Teknis atau *hard competence* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, serta keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidangnya. Kemampuan seseorang dalam bekerja sangat bergantung pada kompetensi teknis yang dimiliki. Seseorang tidak dapat melakukan pekerjaan apabila mereka tidak mengetahui atau tidak memahami cara pembuatan, tujuan, dan manfaat alat ketika bekerja. Selain itu, mereka juga tidak dapat mengandalkan pengalaman mereka apabila pengalaman tersebut tidak sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Untuk itu, setiap karyawan maupun calon karyawan perlu menyiapkan kompetensi teknis (*hard competence*).

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Sumar, Soehardi, dkk (2020) dan Idhul Fitrah (2020). Hasil dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pentingnya mengembangkan *hard competence* dalam diri karyawan dikarenakan kemampuan seseorang ketika melakukan pekerjaan sangat bergantung pada *hard competence* atau kompetensi teknis yang mereka miliki. Seseorang tidak mungkin mampu mengerjakan pekerjaan mereka apabila mereka tidak mengetahui alat yang mereka gunakan. Dalam proses

perekrutane karyawan, kompetensi teknis dapat terlihat pada daftar Riwayat hidup karyawan, tingkat Pendidikan karyawan dan pengalaman kerja serta ketrampilan yang dikuasai karyawan.

CV. GTT sendiri mempunyai karyawan bagian produksi 42 karyawan dengan rata-rata tingkat Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA). Dalam kerjanya beberapa karyawan kurang menguasai informasi terkait pekerjaan mereka, seperti informasi mesin, belum menguasai metode untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, dan beberapa dari mereka kurang berpengalaman dalam bidang pekerjaannya, mereka juga belum mengetahui cara memperbaiki alat yang rusak sehingga masih mengandalkan pemimpin perusahaan. Fenomena kompetensi teknis yang ditunjukkan oleh karyawan CV. GTT Kediri terlihat pada data target pencapaian produksi karyawan.

Tingkat Pendidikan karyawan pastinya akan berpengaruh di kompetensi yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seorang karyawan termasuk dalam kompetensi teknis. *Hard* competence sendiri bisa dilihat melalui tingkat Pendidikan karyawan, karena hal tersebut berkaitan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan. Apabila pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan kurang, maka kompetensi teknis yang dimiliki juga kurang maksimal. Dengan adanya pengetahuan dan wawasan karyawan yang luas, maka kegiatan perusahaan akan terselesaikan dengan efektif. Perusahaan akan mempunyai karyawan yang aktif dan inovatif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Berikut disajikan data hasil penilaian kompetensi karyawan dalam beberapa aspek.

Tabel 1. 2 Penilaian Kompetensi Karyawan Bagian Produksi CV. GTT

NO	ASPEK PENILAIAN	PENILAIAN PER TAHUN			
		2018	2019	2020	2021
A	ASPEK TEKNIS				
1	Pengetahuan Bahan	79	83	85	89
2	Peralatan Pengolahan	75	80	82	85
3	Proses Produksi	83	83	86	88
4	Pengemasan dan Penyimpanan Produk	80	82	85	87
5	Quality Control	75	78	82	85
6	Pelayanan	85	87	90	92
7	Kemampuan Menerapkan 5R (Rapi, Resik, Rajin, Ringkas, Rawat) di Lapangan	73	75	78	78
	TOTAL NILAI	550	568	588	604
	PRESENTASE (%)	79%	81%	84%	87%
B	ASPEK SIKAP				
1	Disiplin	55	60	69	73
2	Kerjasama dan Motivasi	75	78	83	85
3	Inisiatif dan Kreativitas Kerja	73	76	78	82
4	Tanggung Jawab dan Kualitas Kerja	78	82	85	87
5	Sikap dan Perilaku	73	75	78	83
	TOTAL NILAI	354	371	393	410
	PRESENTASE (%)	71%	74%	79%	82%

Sumber : CV. GTT Kediri, 2021

Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai kompetensi karyawan secara keseluruhan dari aspek teknis mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai tahun 2021. Peningkatan tersebut juga terjadi pada keseluruhan aspek sikap, meskipun presentase nilai sikap masih belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 85%. Hal ini menunjukkan

bahwa kompetensi karyawan CV. GTT Kediri belum maksimal. Dari hasil wawancara dengan pihak CV. GTT Kediri, kompetensi yang belum maksimal ini dapat berasal dari latar belakang pendidikan karyawan sehingga belum mempunyai pengalaman yang cukup dalam pekerjaan. Contohnya seperti karyawan yang belum memahami betul mengenai mesin yang mereka gunakan.

Kinerja yang dimiliki karyawan juga dapat dilihat melalui sikap karyawan selama bekerja. Karyawan memiliki sikap baik ketika mereka mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, mampu membaca situasi ketika terjadi masalah dan mampu mengatasinya, mampu memberikan respon yang benar, dan mampu bekerja sama dengan karyawan lain. Mempunyai sikap yang baik dalam diri karyawan merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Kartono dalam Samsuri dan Hari Purwanto (2018) sikap atau perilaku merupakan unsur kognitif dari organisasi, terdiri dari emosional serta momen kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh pengalaman sehingga bersifat dinamis dan memberikan arahan pada setiap tingkah laku karyawan. Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Latief, et al (2019) menunjukkan bahwa sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya sikap karyawan selama bekerja dapat meningkatkan kinerja mereka. dari uraian tersebut maka apabila seorang karyawan mempunyai sikap baik baik dari kondisi emosinya maupun tingkah lakunya, maka

pekerjaan mereka juga dapat terselesaikan dengan baik sehingga hal tersebut menunjukkan mereka mempunyai kinerja yang baik.

Sikap karyawan dalam bekerja terlihat kurang maksimal pada CV. GTT Kediri, berdasarkan observasi sikap kurang maksimal ini terlihat dari karyawan hadir terlambat dan pulang kerja sebelum waktu kerja selesai dikarenakan tidak ada pekerjaan. Hal ini tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu untuk *shift* pagi mulai pukul 04.00-12.00 WIB, sedangkan untuk *shift* siang mulai pukul 06.30-15.00 WIB. Berdasarkan observasi penulis, beberapa karyawan sering terlambat 30 menit dari jam kerja dimulai dan pulang lebih awal ketika tidak ada hal yang dilakukan. Selain itu, beberapa karyawan kurang inisiatif membantu pekerjaan karyawan lain. Kurang inisiatif ini diperkirakan berasal dari kepribadian karyawan itu sendiri yang sulit untuk diajak bekerja sama. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa dari sikap karyawan masih rendah, sehingga produksi juga akan terhambat yang berakibat pula di kinerja perusahaan.

Tabel 1. 3 Data Kehadiran Karyawan Bagian Produksi Periode 2018-2021

Tahun	Total Karyawan	Terlambat (%)	Tepat Waktu (%)	Ketidakhadiran Kerja (%)
2018	42	42,8	45,2	11,9
2019	42	28,5	61,9	9,5
2020	41	43,9	51,2	4,8
2021	42	23,8	69	7,1
Rata-Rata		34,75	41,82	8,3

Sumber : CV. GTT Kediri, 2021

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa presentase kehadiran karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri dari tahun 2018-2021 baik dari kategori keterlambatan, tepat waktu datang karyawan, dan ketidakhadiran karyawan masih belum stabil. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan berada dibawah standar kedisiplinan dari perusahaan. Kurangnya kedisiplinan waktu karyawan akan berimbas pada pekerjaan mereka.

Selama melakukan pekerjaan, setiap orang memerlukan motivasi.. Motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan digunakan sebagai dorongan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu keadaan seseorang yang mendorong, meremajakan, menggerakkan, mengarahkan atau menyalurkan kearah tujuan tertentu. Dari penjelasan ini, kita dapat melihat bahwa motivasi memiliki tiga faktor penting, kekuatan, arah, dan keberlanjutan. Kekuatan adalah jumlah usaha yang dilakukan seseorang, usaha ditujukan pada suatu tujuan, dan keberlanjutan adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat bertahan. (Sisca, dkk, 2020)

Kurangnya motivasi yang diberikan pihak manajer maupun pemimpin perusahaan dapat menjadi pemicu kinerja karyawan menurun. Karyawan jarang diberi pujian maupun *reward* untuk karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu kurangnya pengawasan menyebabkan pegawai sering menunda-nunda waktu sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu

Penelitian Sri Handayani (2020) menunjukkan bahwa motivasi, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang ada dalam diri seseorang maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan mengambil variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS, SIKAP, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. GUDANGE TAHU TAKWA KEDIRI”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi teknis berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri?
2. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri
2. Untuk mengetahui pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV. Gudange Tahu Takwa Kediri

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki bahan pengetahuan yang luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti dapat mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama perkuliahan.

2. Bagi Akademis dan Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan literatur dan penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai acuan dalam perkembangan pengembangan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai saran dan masukan dalam mengembangkan perusahaan khususnya yang terkait dengan sumber daya manusia perusahaan.