BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan , perlu memperhatikan faktor-faktor karyawan yang memiliki harapan-harapan atas kebutuhannya yang beraneka ragam . Namun pada umumnya karyawan memiliki harapan yang sama yaitu tercapainya tujuan perusahaan , agar para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kebutuhan terpenuhi , baik kebutuhan jasmani maupun rohani , salah satu upaya perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan , salah satunya dengan memperhatikan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan .

karyawan akan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya . atau abilities adalah ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara phisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman (Soehardi, 2003-24). karyawan yang kurang memadai memungkinkan seorang karyawan menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya , sehingga akan menghambat tercapainya tujuan organisasi .

Perkembangan negara-negara di dunia menunjukan bahwa di antara sumber daya yang paling utama adalah Sumber Daya Manusia . Banyak negara yang memperoleh kemajuan semata-mata bertumpu pada Sumber Daya Manusia yang berprestasi.

Menurut Stephen P. Robins (2003,52) dalam bukunya Perilaku Organisasi adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Soelaiman (2007,112) adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki atau keterampilan untuk bekerja dengan baik. dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang di miliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat. Menurut Robert Kreitner (2005,185) yang dimaksud dengan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan maksimum phisik dan mental seseorang.

Seluruh seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu intelektual dan phisik. intelektual adalah yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. phisik adalah yang diperlukan untuk melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

Pada dasarnya kinerja seseorang dalam bekerja di dorong oleh keinginan untuk mendapatkan kepuasan kerja serta keinginan untuk mendapatkan hasil kerja yang di inginkan oleh berbagai pihak termasuk oleh pihak perusahaan di mana karyawan itu bekerja . tetapi dalam kenyataanya , walaupun semua karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan ,

Sering kali dalam perkembangan selanjutnya usaha pencapaian kinerja itu dapat berubah karna di pengaruhi oleh kondisi karyawan di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mc Shane & Glinow dalam Buyung (2007,37) ability the natural aptitudes and learned capabilities required to succesfully complete a task (adalah kecerdasan – kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas – tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik. Menurut Greenberg & Baron dalam Buyung (2007, 38) mendefiniskan abilities mental and physical capasities to perform various tasks (– adalah kapabilitas mental dan phisik untuk mengerjakan berbagai tugas – tugas). – terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas–tugas kognitif dan phisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan – tindakan phisik.

Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007, 279) "Job performance is the amount of succesfull role achievement" (Prestasi kerja/kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2007,279) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, , pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga

menjelaskan (2007,283) kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya . sesuai dengan tanggung jawab yang telah di bebankan kepada seorang pegawai itu sendiri .

Motif penulis melakukan penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang digunakan sebagai bahan untuk penelitian , kemudian harapan dari penulis adalah agar hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian , dan dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak yang berkepentingan umumnya .

Fenomena masih rendahnya pengetahuan karyawan cabang Toko Top Fashion Cimahi tentang penggunaan teknologi yang telah diterapkan perusahaan beberapa tahun ini. merupakan refleksi dari kurangnya kemampuan karyawan, Berdasarkan hasil wawancara menunjukan bahwa kinerja karyawan Toko Top Fashion Cimahi sebagian karyawan mempunyai kinerja yang rendah, Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan. Keadaan ini dapat dilihat dari lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas penulis tertarik untuk menganalisa masalah dengan judul : (“PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CABANG TOKO TOP FASHION CIMAHI”)

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kemampuan karyawan pada karyawan cabang Toko Top Fashion Cimahi.
2. Bagaimana tingkat Kinerja karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi.
3. Bagaimana pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan cabang Toko Top Fashion Cimahi.

1.3. Rumusan dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Rumusan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan pada cabang toko top fashion cimahi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan akan digunakan oleh penulis sebagai bahan untuk penyusunan skripsi ini.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kemampuan karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada cabang Toko Top Fashion Cimahi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1. Kegunaan Operasional

A. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini di harapkan memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan keilmuan khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia serta mengetahui gambaran aplikasinya di lapangan.

B. Bagi intansi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat khususnya untuk menjadikan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan oleh dinas pemerintahan saat melaksanakan kemampuan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Pengembangan Ilmu

A. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai sebuah ilmu di mana Kemampuan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan sebagai faktor pendukung pencapaian tujuan .

B. Bagi peneliti lain penelitian ini di harapkan berguna sebagai bahan pertimbangan , perbandingan , dan sebagai bahan bacaan dalam penulisan karya tulis .

1.5. Kerangka Pemikiran

Pentingnya kemampuan karena kemampuan memiliki karakteristik yang pencapainnya mendukung pencapaian sasaran organisasi. Karakteristik ini merupakan cirri utama yang tidak dapat dipasahkan satu sama lainnya, Juga berlaku pada semua jenis organisasi baik yang berorientasi pada jasa atau produk.

Menurut Stepen P. Robbins (2006:46) (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh atau seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat indikator yaitu :

1. kemampuan intelektual
2. kemampuan phisik.

kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. phisik adalah yang diperlukan untuk melaksanakan tugas – tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

kemampuan intelektual tersebut menurut Stepen P Robbins(2006:53) adalah sebagai berikut:

A. Kecerdasan numeric

(untuk berhitung dengan cepat dan tepat)

B. Pemahaman verbal

(memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata)

C. Penalaran induktif

(mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah)

D. Penalaran deduktif

(mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen)

E. Ingatan

(menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu)

Lebih lanjut Stepen P Robbin (2006:55) mengemukakan lima kemampuan phisik utama,yaitu:

A. Kekuatan dinamis

(untuk menggunakan kekuatan otot secara berulang – ulang.)

B. Kekuatan tubuh

(mengenakan kekuatan otot dengan mengenakan otot – otot tubuh)

C. Keluwesan dinamis

(melaksanakan gerakan cepat)

D. Keseimbangan

(mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan – kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu)

E. Stamina

(melanjutkan kerja sepanjang suatu kurun waktu)

Di dalam sebuah perusahaan, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu karyawan sangatlah berperan dalam memegang perananya .

Untuk menciptakan Kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan maka karyawan sebagai suatu yang dapat diukur pada kinerja secara langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Stepen P. Robbins (2006:46) (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu intelektual dan phisik. Sedangkan menurut Robert Kreitner (2005: 185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan maksimum phisik dan mental seseorang.

karyawan akan berperan dalam meningkatkan kinerja karawan dalam melaksanakan kinerja dan tugasnya . adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari

yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik Soelaiman (2007:112).

Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya . sesuai dengan tanggung jawab yang telah di bebankan kepada seorang pegawai itu sendiri .

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) Kinerja (performace) adalah seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Dengan berlandaskan pada pendapat para ahli, yaitu teori-teori yang relevan dan kerangka pemikiran seperti yang ditulis diatas maka disusunlah model paradigma penelitian sebagai berikut.

Kemampuan		Kinerja
1. Intelektual 2. Phisik Robbins (2006:46)	Robin (2006:223)	1) Kehadiran dan ketepatan waktu 2) antar personal 3) Sikap mendukung kelompok 4) Perencanaan Koordinasi Soelaiman (2007 : 280)

Gambar 1.1.

Paradigma Penelitian

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis melaksanakan penelitian pada tanggal 18 Oktober 2010 – 20 November 2010, pada Cabang Toko Top Fashion Cimahi, yang beralamatkan di Jalan Gandawijaya no.99 Cimahi.

Waktu pelaksanaan kegiatan penelitian

mmmmmmmmmmmmmmmmmmmmm