BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina pegawai dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Pada masa sekarang ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan pegawainya sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai sendiri, hal tersebut bisa mengakibatkan produktivitas perusahaan semakin menurun.

Kinerja pegawai sendiri bisa dilihat dari beberapa aspek yaitu dari kualitas kerja dan kuantitas kerja. Kualitas kerja sendiri bisa dilihat dari diri pegawainya itu sendiri, apakah pegawai tersebut selalu tepat dalam mengerjakan pekerjaannya, disiplin dalam bekerja, terampil dalam bekerja, teliti dalam bekerja. Kualitas kinerja disini lebih mengedepankan dari diri pegawai tersebut, apakah dia memiliki kualitas dalam kinerjanya. Untuk kuantitas kerja disini lebih melihat kepada hasil dari pekerjaan pegawai tersebut, misalnya apakah output/hasil dari pekerjaan pegawai tersebut sesuai harapan perusahaan atau tidak.

Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya salah satunya adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawainya. Kemampuan sendiri merupakan kapasitas seorang individu untuk menyelesaikan suatu tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pada fenomena masa kini masih banyak perusahaan yang salah memilih pegawai atau bisa disebut pegawai tersebut menempati posisi/jabatan yang tidak cocok dalam perusahaanya sehingga harus melaksanakan pelatihan kembali dan hal tersebut akan mengakibatkan penambahan pengeluaran perusahaan. Hal seperti itu tentunya tidak boleh terjadi Sehingga perusahaan wajib merekrut pegawai yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaaanya sehingga perusahaan harus lebih selektif dalam memilih pegawai dalam proses perekrutan.

Kemampuan kerja pegawai bisa dilihat dari beberapa indikator yang perlu diperhatikan. Yang pertama mengenai pendidikan keryawan tersebut, tentunya dengan pendidikan yang semakin tinggi akan membuat pegawai tersebut semakin kompeten dalam mengerjakan tugasnya, kedua yaitu pengalaman pegawai sangat perlu dalam pegerjaan kegiatan perusahaan, pegawai yang berpengalaman dalam bidangnya tentunya bisa juga membantu pegawai yang baru bekerja disana agar pekerjaannya bisa dikerjakan dengan lebih baik. Ketiga adalah tentunya kesanggupan pegawai dalam bekerja perlu dilihat, apabila pegawai tersebut tidak sanggup maka akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

Tentunya pihak perusahaan selalu memperhatikan dan meningkatkan kemampuan kerja pegawainya. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kinerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Cara lain yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai. Kesediaan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seorang individu ingin ataupun bersedia untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaan. Faktor tersebut adalah motivasi, tidak ada kombinasi dari kesempatan dan kapasitas yang akan menghasilkan kinerja tinggi jika tidak ada tingkat motivasi atau keinginan bekerja. Motivasi seorang tenaga kerja bisa meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut. Dengan peran penting dari motivasi dalam membentuk perilaku akan

bisa meningkatkan kinerja pekerjaan dalam organisasi demi kemajuan suatu organisasi. Jadi secara tidak langsung motivasi merupakan salah satu faktor menentukan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Tentunya ada banyak hal yang dapat berakibat terhadap menurun atau meningkatnya motivasi pegawai, antara lain adalah bisa dalam hal *salary* yang minim yang dimana bisa membuat pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Dukungan dari atasan juga bisa bermanfaat bagi motivasi pegawai, baik berupa dukungan finansial seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi atau dalam dukungan moral/semangat terhadap pegawainya. Lingkungan kerja juga tentunya bisa berakibat menurunnya motivasi pegawai, jika lingkungan kerja tidak baik maka pegawai tersebut akan tidak betah untuk bekerja lagi.

Masih banyak perusahaan yang kurang mengontrol atau melihat bagaimana motivasi pegawai dalam bekerja, pihak perusahaan harus bisa memotivasi pegawainya karena hal ini akan mendorong dan meningkatkan kemajuan pada perusahaannya, dan bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh perusahaan dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian perusahaan memerlukan pemahaman dan pengetahuan secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai secara lebih dini. Jika kemampuan dan motivasi pegawai kurang maka akan berdampak negatif dengan kinerjanya sehingga akan merugikan perusahaan.

Tentunya disetiap perusahaan tidak akan luput dari suatu permasalahan terkait dengan kinerja, salah satunya pada PT. Lakumas. Berdasarkan survey awal maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kinerja

Variabel Kinerja	Alternatif jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	(%)	F	(%)
Pegawai selalu tepat waktu datang ketempat kerja.	17	56,7%	13	43,3%
Pegawai pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.	20	66,7%	10	33,3%
Hasil pekerjaan pegawai selalu mencapai target perusahaan.	14	46,7%	16	53,3%
Total	30 Responden			

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka bisa dilihat bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai kinerja pegawai. yang pertama bahwa masih banyak pegawai yang sering terlambat bekerja yaitu sebesar 43,3 % padahal di PT.Lakumas menerapkan disiplin dalam bekerja. Selanjutnya banyak pegawai yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja yaitu sebesar 66,7% terutama pada bagian roving yang memerlukan ketelitian yang tinggi dan sulit, pada bagian ini sering terjadi kesalahan, dan masih banyak pegawai yang belum bisa mencapai target/tujuan perusahaan yaitu sebesar 53,3%.

Faktor lain yang dapat saja mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai itu sendiri. dengan kemampuan dan motivasi yang lebih baik diharapkan lebih dapat meningkatkan performa kinerja pegawai, sehingga produktivitas perusahaan bisa meningkat. Kinerja sendiri merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Rivai:2003)

Faktor yang pertama adalah kemampuan kerja. Pada PT.Lakumas sendiri masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai Kemampuan kerja para pegawai. Berdasarkan survey awal maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.2 dan 1.3

Tabel 1.2

Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kemampuan

Variabel Kemampuan	Alternatif jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	(%)	F	(%)
Pegawai sering mengalami kesulitan dalam bekerja.	22	73,3%	8	26,7%
Pegawai sanggup melaksanakan masa kerja/waktu kerja yang diberikan perusahaan.	20	66,7%	10	33,3%
pegawai sudah berpengalaman di perusahaan.	13	43,3%	17	56,7%
Pegawai selalu fokus dalam bekerja.	25	83,3%	5	16,7%
Total	30 Responden			

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai kemampuan kerja pegawai disana. Masih banyak pegawai yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja yaitu sebesar 73,3% karena ini merupakan pabrik benang yang memerlukan ketelitian yang sangat baik, mereka sering mengalami kesulitan terutama pada saat mesin mengalami kerusakan. Masih banyak pegawai yang belum memiliki pengalaman yang bagus di PT.Lakumas yaitu sebesar 56,7%, padahal jika pengalaman bekerja pegawai baik bisa berimbas terhadap hasil kerja yang lebih baik.

Tabel 1.3

Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Kemampuan

Variabel Kemampuan	Alternatif jawaban							
	SD		SMP		SMA		S1	
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)
Pendidikan terakhir pegawai.	4	13,3%	9	30%	16	53,3 %	1	3,4%
Total	30 Responden							

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Masalah lain yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai kemampuan kerja pegawai yaitu mengenai pendidikan pegawai yang dimana rata-rata pegawai disana masih berpendidikan akhir SMA yaitu sebesar 53,3%, bahkan masih banyak yang berpendidikan SMP dan SD yaitu untuk SMP sebesar 30% dan SD sebesar 13,3%, sedangkan untuk pendidikan akhir S1 hanya 3,4% saja. Padahal makin tinggi pendidikan seseorang tentunya bias meningkatkan pola

berfikir pegawai dalam bekerja sehingga pekerjaanya bisa diselesaikan dengan baik dan benar.

Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang pegawai cenderung terpusat pada kinerja pegawai. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja pegawai dengan kinerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan "seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif" banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja pegawai terhadap keluarnya pegawai karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntunan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan produktivitas yang tinggi sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.pihak perusahaan harus mempertimbangkan kondisi-kondisi dari seluruh pegawainya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para pegawainya." (Nawawi:2003)

Faktor kedua yang bisa saja mempengaruhi kinerja adalah motivasi pegawai itu sendiri. Pada PT.Lakumas sendiri masih terdapat berbagai permasalahan yang terjadi mengenai motivasi kerja para pegawai. Berdasarkan survey awal maka diperoleh data yang tertera pada Tabel 1.4.

Tabel 1.4

Tabel Kuesioner Survey Awal Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi	Alternatif jawaban			
	Ya		Tidak	
	F	(%)	F	(%)
Pegawai selalu memiliki motivasi dalam bekerja.	18	60%	12	40%
Adanya Reward terhadap pegawai yang berprestasi.	3	10%	27	90%
Atasan selalu memberi dukungan moral/semangat terhadap pegawai.	11	36,7 %	19	63,3 %
Pegawai merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerja.	16	53,3 %	14	46,7 %
Total	30 Responden			

Sumber : Survey awal pada PT.Lakumas

Berdasarkan tabel kuesioner diatas maka dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada PT.Lakumas mengenai motivasi kerja pegawai disana. Masih banyak pegawai yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja yaitu sebesar 40%, mereka beralasan bahwa penyebab mereka tidak memiliki motivasi yang tinggi yaitu dikarenakan *salary* yang minim. Pada PT.Lakumas masih minimnya *reward* bagi pegawai berprestasi yang dimana 90% pegawai disana menjawab tidak ada reward/penghargaan, padahal dengan adanya penghargaan tentunya diharapkan bisa dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Pada PT.Lakumas para atasan masih kurang dekat dan memberikan dukungan moral/semangat kepada para pegawainya yang dimana 63,3% pegawai menjawab tidak pernah/jarang memberikan dukungan, padahal dengan aktifnya atasan untuk memberikan dukungan terhadap

pegawai akan diharapkan bisa meningkatkan motivasi pegawai. Banyak pegawai yang berpendapat bahwa mereka tidak merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka yaitu sebesar 46,7% mereka menjawab tidak nyaman. Tentunya lingkungan kerja disuatu perusahaan bisa saja mengakibatkan kurangnya motivasi pegawai, karena dengan nyamannya lingkungan kerja tentunya akan bisa membuat para pegawai merasa betah dalam bekerja dan selalu menambah tingkat motivasi kerjanya.

Suasana bathin atau psikologi seseorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat, organisasi atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaaanya. Suasana bathin terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi perusahaan tempatnya bekerja dari psikologis kenyataanya menunjukan bahwa gairah atau ketidaksemangatan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaaanya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat, bergairah, dan berdedikasi. (Nawawi:2003)

Berdasarkan latar belakang diatas dan dengan adanya indikasi-indikasi masalah yang timbul maka menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi kerja dan kemampuan kerja dan tentunya bisa berdampak pada kinerja pegawai, serta diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan. dapat disimpulkan suatu judul penelitian yaitu

"Analisis Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Lakumas Rancaekek Bandung".

1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan pada PT Lakumas dalam hal kemampuan, motivasi dan kinerja pegawainya. Untuk kinerja pegawai terdapat pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan untuk hasil dari pekerjaan (output) masih sering tidak sesuai dengan target perusahaan, serta masih ada pegawai yang selalu datang terlambat. Sedangkan dalam hal kemampuan kerja pegawai pada PT.Lakumas masih terbilang kurang sesuai dikarenakan untuk tingkat pendidikan pegawai disana masih banyak yang berpendidikan menengah kebawah. Dalam hal ini juga pegawai masih kurang dalam pengalaman sehingga masih sering kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan. Mengenai motivasi kerja pegawai pada PT. Lakumas terdapat beberapa masalah yang bisa mempengaruhi motivasi pegawainya yaitu minimnya *reward* terhadap pegawai yang berprestasi, dukungan semangat dari atasan yang masih kurang, *salary* yang minim, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagaimana kemampuan kerja pegawai pada PT.Lakumas ?

2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas ?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada PT.Lakumas ?
4. Seberapa besar hubungan kemampuan dengan motivasi kerja pada PT.Lakumas ?
5. Seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi dari objek penelitian kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dapat dirumuskan :

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan kemampuan kerja pegawai pada PT.Lakumas.
2. Untuk mengetahui dan menggambarkan motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas.
3. Untuk mengetahui dan menggambarkan kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

4. Untuk mengetahui dan menggambarkan seberapa besar hubungan kemampuan dengan motivasi kerja pada PT.Lakumas.
5. Untuk mengetahui dan menggambarkan seberapa besar pengaruh kemampuan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi Pihak PT Lakumas dan Pegawai

Dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat demi kemajuan perusahaan dan pegawai mengenai fungsi atau manfaat kemampuan dan motivasi kerja yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manfaat kemampuan dan motivasi kerja yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sumber informasi dan referensi dalam penelitian di bidang yang sama. Serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai

manfaat kemampuan dan motivasi kerja yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

1.5. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT.Lakumas yang berlokasi di JL. Raya Bandung – Garut Km. 23,7 No. 363 Rancaekek Bandung.

1.5.2. Waktu Penelitian

Tabel 1.5

Waktu penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan					
		Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei
I	Tahap persiapan :						
	Bimbingan dengan dosen pembimbing	■	■	■	■	■	
	Menentukan tempat penelitian	■					
II	Tahap pelaksanaan :						
	Meminta surat pengantar ke perusahaan	■					
	Melakukan survey awal		■				
	Melakukan penelitian lanjutan			■			
	Melakukan pengolahan data				■		
	Seminar Tesis					■	
III	Tahap pelaporan :						
	Menyiapkan draft tesis					■	
	Sidang akhir tesis						■
	Penyempurnaan laporan tesis						■
	Penggandaan tesis						■