BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, dan dapat menghasilkan suatu karya. Karya seorang karyawan merupakan investasi berharga di dalam perusahaan, dimana sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu perusahaan dalam visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan *job description*. Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tangung jawabnya, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Karena

keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Pada dasarnya terdapat dua faktor utama yang menentukan tingkat pencapaian kinerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan, yaitu kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan memberikan dampak baik pada karyawan untuk mengetahui nilai kinerja pada karyawan. Kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Jugde, 2008). Apabila kemampuan kerja terus dilatih dan dikembangkan akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan membuahkan hasil yang optimal. Selain kemampuan kerja, motivasi juga bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di sebuah organisasi.

Kemampuan sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan baik. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan.

Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Motivasi kerja sangat membantu kemampuan kerja dalam menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dorongan dan tanggung jawab seorang karyawan yang ada dalam dan luar diri seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi dipandang sebagai perubahan energi, motivasi dari perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Saat karyawan memiliki kemampuan yang rendah, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang khusus dibandingkan dengan karyawan lainnya. Sehingga kemampuan dan motivasi memiliki keterkaitan dlam kegiatan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT. Sayap Emas Gemilang, PT. Sayap Emas Gemilang merupakan perusahaan yang baru saja

berdiri pada tahun 2020 yang terletak di Jombang dan bergerak di bidang pengolahan bahan baku pakan ternak yang berbahan dasar bulu ayam. Pada penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi sejumlah 75 karyawan, melalui data internal perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi Tahun 2023

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	
Januari	600.000 kg	566.850 kg	33.150 kg	6%
Februari	600.000 kg	579.900 kg	20.100 kg	3%
Maret	600.000 kg	591.300 kg	8.700 kg	1%
April	600.000 kg	583.750 kg	16.250 kg	3%
Mei	600.000 kg	556.850 kg	43.150 kg	7%
Juni	600.000 kg	587.150 kg	12.850 kg	2%
Juli	600.000 kg	575.500 kg	24.500 kg	4%
Agustus	600.000 kg	559.100 kg	40.900 kg	7%
September	600.000 kg	584.150 kg	15.850 kg	3%

Sumber: Data Internal Perusahaan Tahun 2023

Berdasarkan data produksi diatas, perusahaan mengalami peningkatan produksi di setiap bulannya, akan tetapi hasil produksi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan masih belum bisa mencapai target yang seharusnya diperoleh perusahaan berdasarkan kapasitas mesin. Pada penelitian lapang yang telah dilakukan oleh peneliti, keadaan menunjukkan kurangnya kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil produksi, karyawan belum memiliki keterampilan yang cukup dalam mengoperasikan mesin, beberapa karyawan kurang mahir dalam mengoperasikan mesin karena masih dalam proses *training* atau karyawan baru, yang memerlukan penyesuaian untuk mengoperasikan mesin, dan ada beberapa karyawan yang pengetahuannya masih kurang dalam menggunakan mesin, dikarenakan karyawan yang diterima di perusahaan memiliki talar belakang dari SMA, sehingga hal tersebut bisa dikatakan kemampuan kerja pada karyawan masih kurang.

Dalam proses produksi, karyawan akan merasa senang apabila upah yang diberikan sepadan dengan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan, karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan mereka terpenuhi, karyawan akan merasa aman dalam bekerja apabila perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja dan jaminan perlindungan dari phk yang ada perusahaan, selain itu karyawan akan merasa sosial hubungan sesama karyawan diperusahaan tinggi, perusahaan akan mengedepankan hubungan sosial karyawan agar sosial dilingkup perusahaan aman, karyawan akan merasa senang apabila perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan terkaitt hal produksi yang telah dikerjakan, hal ini akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, karyawan akan merasa senang apabila perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan apabila menjadi ketua regu dalam mengawasi timnya saat proses produksi. Hal ini didukung oleh Guna, (2018) apabila kemampuan dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring et al., (2021) menunjukkan

bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Siagian, 2017) menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al., (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Hastuti Mulang, 2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Guna, (2018) Apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya. Apabila kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Apabila motivasi kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Apabila motivasi kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Nilai ini menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar (Kristiani et al., (2013)

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuariningsih, 2020) dimana kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya

perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. hal ini berarti jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang maksimum maka secara otomatis kinerja meningkat pula. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Susilo, 2017) dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan menyatakan seseorang pasti mempunyai rasa ingin bekerja dengan keras (termotivasi) menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan nantinya orang tersebut mendapatkan apa yang diinginkan dari hasil pekerjaannya sendiri. Karena faktor motivasi pada setiap karyawan dalam bekerja melibatkan faktor yang sifatnya individu maupun berasal dari perusahaan itu sendiri. Faktor individu meliputi rasa butuh, tujuan yang jelas, sikap serta mampu tidaknya setiap karyawan dalam bekerja. Sedangkan jika seorang karyawan termotivasi saat menyelesaikan pekerjaan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Maka dari itu peneliti berpendapat bahwa perlu adanya daya kemampuan pada seorang karyawan bekerja pada malam hari dan ada dorongan motivasi dari dalam karyawan untuk memenuhi target yang seharusnya dicapai oleh perusahaan. Dengan itu peneliti menggunakan variabel kemampuan dan motivasi untuk mengukur pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Pentingnya bagian produksi yang diambil dalam penelitian ini memiliki peran penting, karena berperan dalam menentukan efisiensi, kualitas, dan keseluruhan kinerja proses produksi suatu perusahaan. Penelitian pada bagian produksi dapat membantu mengidentifikasi cara untuk meningkatkan produktivitas dan mengoptimalkan sumber daya untuk meningkatkan efisiensi

operasional. Selain itu dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah kuantitas, sehingga produk yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

Performance excellence adalah suatu konsep yang berkaitan dengan upaya perusahaan untuk mencapai hasil yang sangat baik dalam berbagai aspek kinerja mereka. Teori yang menghubungkan kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sering kali mengacu pada konsep motivasi dan produktivitas. Menurut teori ini, kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sementara motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, seperti gaji, pengakuan, dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Pengembangan kemampuan dan motivasi karyawan adalah langkah penting dalam mencapai kinerja yang sangat baik. Dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian *performance excellence*.

Berdasarkan penjelasan diatas, terlihat bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai peran yang kontradiksi terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya kemampuan kerja dari karyawan dan motivasi yang tinggi dari karyawan yang harus diberikan kepada perusahaan, maka perusahaan sulit untuk dapat bersaing dalam perusahaan yang sejenis. Berhubungan dengan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sayap Emas Gemilang)”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang ada pada PT. Sayap Emas Gemilang, dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Dari variabel kemampuan dan motivasi kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang di atas dalam permasalahan yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan nantinya akan memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan ilmiah dalam

bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG