

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta dana yang berlebih, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi akan sulit terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci yang patut diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Siregar, 2022). Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Karyawan bersama dengan pimpinan organisasi dapat menetapkan target kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil aktual yang dicapai pada akhir periode waktu tertentu. Sehingga, diharapkan peningkatan kinerja karyawan secara individu akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang tercermin dari peningkatan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2017). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, sehingga perusahaan harus memastikan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kashmir (2018) meliputi, kemampuan

kerja, yaitu karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi tinggi lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, selanjutnya motivasi kerja, yaitu karyawan yang termotivasi akan lebih giat bekerja dan menunjukkan dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya.

Kemampuan kerja adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2016). Kemampuan kerja menjadi aspek penting karena karyawan dengan keterampilan yang baik dapat bekerja lebih efisien dan menghasilkan output yang lebih baik. Dalam industri konveksi, kemampuan kerja sangat menentukan kecepatan dan kualitas produksi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Purwaningtyas et al., (2024) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal peningkatan produksi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja (Alshmemri et al., 2017). Motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik seperti gaji dan lingkungan kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai target perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurdin & Djuhartono, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan semangat karyawan yang hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan.

Penelitian sebelumnya telah menjelaskan mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang mengatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Tupti & Lestari, (2021) yang mengatakan bahwa

kemampuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi et al., (2022) yang menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian Lisa et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **Dengan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini masih relevan untuk diteliti dan penting untuk dilakukan.**

CV. As Jeans Multigarment adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi konveksi pakaian. Perusahaan ini memiliki sejumlah karyawan yang bertugas dalam berbagai aspek produksi, mulai dari pemotongan bahan, penjahitan, hingga finishing produk. Dalam industri konveksi, kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan.

Salah satu fenomena yang muncul di CV. AS Jeans Multigarment adalah perbedaan kinerja kerja antar karyawan, meskipun mereka berada pada divisi dan posisi yang serupa. Fenomena ini terlihat dari beberapa indikator kualitas kerja seperti tingkat kesesuaian produk dengan standar desain, minimnya kesalahan jahitan, dan ketepatan dalam penyelesaian detail produksi seperti pola, ukuran, dan finishing. Berikut laporan produksi CV. AS Jeans Multigarment.

Tabel 1. 1 Kerusakan Produksi

Bulan (2024)	Realisasi Produksi/Pcs	Produk Tidak Sesuai (Cacat)	Persentase Kerusakan
Juli	1.180/Pcs	125	10,5%
Agustus	1.090/Pcs	80	7%
September	985/Pcs	55	5%
Oktober	1.000/Pcs	90	9%
November	990/Pcs	66	6%
Desember	995/Pcs	97	9,7%

Sumber: Laporan Produksi Perusahaan, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui selama 6 bulan terakhir pada tahun 2024, Juli-Desember, terdapat kecacatan dalam produksi dari rentang 5% hingga 10,5% dari total produksi. Hasil data menunjukkan adanya fluktuasi Tingkat kecacatan produk dari Juli hingga Desember 2024. Tingkat kerusakan tertinggi mencapai 10,5% pada bulan Juli, yang berarti dari setiap 1000 potong pakaian yang diproduksi, lebih dari 100 di antaranya cacat dan tidak layak jual. Meskipun ada penurunan signifikan di bulan September dengan tingkat kecacatan menurun menjadi 5%, tetapi pada bulan Desember kembali mengalami peningkatan kecacatan produksi menjadi 9,7%. Berdasarkan laporan tersebut CV. AS Jeans Multigarment dalam praktiknya mengalami permasalahan kualitas dalam produksinya.

Berdasarkan observasi awal dengan karyawan perusahaan terdapat permasalahan lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu pada kesesuaian waktu kerja dengan produksi yang dihasilkan. CV. AS Jeans Multigarment menargetkan dalam sebulan memproduksi 1200 potong, tetapi

berdasarkan laporan produksi perusahaan pada bulan Juli-Desember 2024 tidak ada yang memenuhi target, pada bulan Juli 1.180 potongan, Agustus 1.090 potongan, September 985 potongan, Oktober hanya mampu memproduksi 1000 potongan, bulan November 990 potongan, dan bulan Desember sebesar 995 potongan.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan fenomena kinerja karyawan pada CV. AS Jeans Multigarmen terdapat kecacatan produksi yang cukup besar dari total produksinya dan produksi dari segi ketepatan waktu untuk memenuhi target tidak terpenuhi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dari segi kualitas kerja dan kesesuaian waktu kerja masih menghadapi tantangan serius pada CV. AS Jeans Multigarmen.

Berdasarkan hasil wawancara pada CV. AS Jeans Multigarmen mengenai Kemampuan Kerja, salah satu kendala yang dihadapi oleh perusahaan adalah perbedaan tingkat keterampilan di antara karyawan. Beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, hal ini dikarenakan beberapa alat produksi yang digunakan masih manual sehingga adanya penyesuaian dan jam terbang pada penggunaan alat produksi. Terlebih beberapa karyawan banyak yang memiliki latar belakang hanya SMP dan SMA sehingga butuh waktu juga untuk mengajarkan.

Motivasi kerja karyawan pada CV. AS Jeans Multigarmen berdasarkan observasi awal, diketahui terdapat permasalahan dengan kegagalan pemenuhan berbagai pemenuhan motivasi karyawan, terutama pada tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Keterbatasan insentif menjadi penghambat utama pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan, di mana pendapatan yang tidak memadai dapat menyulitkan karyawan untuk mencukupi kebutuhan dasar sehari-hari. Selanjutnya,

kurangnya penghargaan atas kerja karyawan dan sifat pekerjaan yang monoton dan kaku secara langsung merusak kebutuhan harga diri, yakni kebutuhan akan pengakuan, status, dan rasa kompetensi, dan kebutuhan aktualisasi diri. Penghargaan yang minim membuat karyawan merasa bahwa upaya mereka tidak bernilai dan tidak diakui secara profesional, sementara kerja yang membosankan dan tanpa variasi menghalangi mereka untuk mengembangkan potensi, kreativitas, atau mencapai pertumbuhan pribadi.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan diuraikan, ditemukan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi dan kemampuan kerja karyawan, pada CV. AS Jeans Multigarment tergolong tidak merata pada semua karyawan sehingga hal inilah diduga menjadi penyebab tingkat kinerja karyawan masih terdapat kecacatan dalam kualitas produk. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di pada CV. AS Jeans Multigarment.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penulis mengangkat judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AS Jeans Multigarment”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja pada CV. AS Jeans Multigarment?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Diantara kemampuan kerja dan motivasi kerja manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada CV. AS Jeans Multigarment.
2. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Diantara kemampuan kerja dan motivasi kerja yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat pada penelitian ini dibagi menjadi dua antara praktis dan teoritis, antara lain sebagai berikut:

1. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada manajemen CV. AS Jeans Multigarment untuk lebih memahami bagaimana kemampuan kerja, motivasi kerja, dapat memengaruhi kinerja karyawan dan hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan strategi pengembangan karyawan.

2. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dan dapat mengisi kesenjangan pengetahuan dalam literatur manajemen sumber daya

manusia dengan memberikan bukti empiris tentang hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga dapat menjadi pengembangan bagi penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain.

