BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan berupaya meningkatkan kinerja perusahaan dalam upaya meningkatkan daya saing dengan upaya meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya upaya peningkatan kualitas karyawannya. Setiap perusahaan menginginkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sehingga perusahaan tersebut perlu memperhatikan karyawan sebagai aset utamanya. Gandapradja (2014;117) berpendapat bahwa Pengelolaan perusahaan harus dikelola secara profesional dan modern, untuk itu dibutuhkan tenaga kerja yang terampil, terdidik, yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dibutuhkan kemampuan manajerial yang baik termasuk kebijakan yang mendukung terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja. Keberhasilan dalam mengelola tenaga kerja akan berdampak pada pencapaian kualitas kerja, lingkungan kerja yang baik dan nyaman, termasuk semangat kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya ketidakberhasilan dalam mengelola tenaga kerja akan menyebabkan munculnya kendala dalam proses kerja sehingga bisa mengakibatkan menurunnya capaian kinerja perusahaan.

Salah satu faktor keberhasilan peran industri yaitu sumber daya manusia. Dalam industri saat ini perkembangan teknologi di dalam perusahaan sangat penting, karena dengan kecanggihan teknologi yang dimiliki perusahaan saat ini dapat menciptakan perubahan dan dapat meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri di dalam perusahaan, mulai dari pendidikan, pemberian motivasi, pemberian keterampilan yang berjenjang, pengembangan karir sehingga tenaga kerja memiliki keterampilan, keahlian dan inovasi baru dalam bekerja, sehingga dapat menguntungkan perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Persaingan dunia usaha saat ini perusahaan harus mampu menumbuhkan berbagai inovasi untuk membantu pasar global indonesia. Dengan adanya pasar

global, tentu hal tersebut dapat menjadi peluang bisnis sangat besar dan menguntungkan untuk perusahaan. Perusahaan memiliki keharusan mengembangkan dan menciptakan inovasi baru dengan memperhatikan tenaga kera, agar menjadi perusahaan unggul di Indonesia.

Pengembangan tenaga sangat berperan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat diraih dengan dukungan kinerja yang baik dari para karyawan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi serta penambahan kempetensi terhadap tenaga kerja.

Apabila *output* dapat tercapai sesuai target perusahaan hal tersebut tidak lepas dari tenaga kerja yang mampu bekerja keras, bertanggung jawab, dan melakukan kinerja dengan baik.

Perusahaan harus memberikan motivasi dengan meningkatan moral dan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan produktifitas kerja, loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, menciptakan hubungan baik, meningkatkan kedisiplinan, memiliki kreatifitas yang tinggi, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan target dan sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan (Mardiyanti dkk., 2019). Dengan motivasi yang telah diberikan perusahaan terhadap karyawan maka karyawaan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dan karyawan akan melakukan tugasnya dengan maksimal dan sungguh-sungguh. Apabila motivasi kerja yang diberikan perusahaan kurang maka dapat menyebabkan karyawan tidak melakukan kinerja secara baik dan maksimal, dengan hal tersebut dapat menyebabkan kerugian terhadap perusahaan.

Selain memberikan motivasi kerja, perusahaan perlu melakukan peningkatan kemampuan dan keterampilan pada karyawan dengan memberikan program pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas dan karyawan memiliki kompetensi yang lebih baik lagi untuk perusahaan sehingga karyawan akan lebih menguasai tugasnya sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Apabila

karyawan memiliki kompetensi yang baik dan tinggi sesuai dengan tugas pekerjaannya maka itu akan sangat menguntungkan bagi perusahaan karena hal tersebut akan memudahkan karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kompetensi adalah kemampuan dasar yang wajib dimiliki dalam menjalankan pekerjaannya, apabila karyawan tidak memiliki kompetensi yang baik maka hal tersebut akan menjadi sangat sulit untuk perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Pada dasarnya kompetensi itu menyangkut pengetahuan dan kemampuan pada seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan pada suatu perusahaan.

Gambar 1.1
Daya Saing SDM Indonesia
Sumber: Kata Data, 2020

Selama ini banyak produktivitas perusahaan yang tidak tercapai, hal tersebut terjadi karena rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan. Seharusnya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi tidak tercapainya tujuan atau produktivitas, perusahaan harus memberikan pelatihan kepada para karyawannya sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini merupakan fenomena pada sumberdaya manusia di Indonesia pada umumnya masih tertinggal daya saingnya karena rendahnya kompetensi yang dimiliki.

Pencapaian kinerja yang baik dan memuaskan perlu didukung oleh kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja. Tujuan perusahaan akan mudah tercapai apabila karyawan berada pada posisi yang tepat

sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 No10 yang berbunyi "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap sesuai yang ditetapkan", selain itu motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja dengan baik dan memiliki kualitas kerja yang tinggi. Dengan memiliki kinerja dan kualitas yang baik maka akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

PT Sambu *Fine Chemical* Koin merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan *spare part* untuk sepatu (alas kaki) yang berada di Delta Silicone V Lippo Cikarang Industrial Park Cikarang Pusat bekasi. Dalam rangka memenuhi harapan konsumen perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kinerja karyawan.

Upaya peningkatan kinerja tidak hanya pada kualitas, akan tetapi efisiensi terhadap biaya, waktu produksi, dan ketepatan dalam pengiriman juga perlu diperhatikan, semua yang dilakukan dalam upaya perbaikan yang terus menerus. Untuk mengetahui gambaran Kinerja karyawan di PT Sambu *Fine Chemical* Koin berdasarkan laporan produksi pada periode tahun 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Laporan Produksi PT. Sambu *Fine Chemical* Koin Tahun 2019

No	Bulan	Satuan	Qty Barang *No Good*	Produksi	% Barang No Good
1	Januari	Pcs	3.414	593.201	0,58%
2	Februari	Pcs	4.521	656.201	0,69%
3	Maret	Pcs	4.452	587.205	0,76%
4	April	Pcs	3.128	649.201	0,48%
5	Mei	Pcs	2.563	579.223	0,44%
6	Juni	Pcs	2.887	589.345	0,49%

7	Juli	Pcs	2.546	632.201	0,40%
8	Agustus	Pcs	2.802	654.345	0,43%
9	September	Pcs	3.468	667.203	0,52%
10	Oktober	Pcs	3.423	626.103	0,55%
11	November	Pcs	3.416	621.102	0,55%
12	Desember	Pcs	3.424	579.201	0,59%
	Jumlah	Pcs	40.044	7.434.531	0,54%
	Jumlah rata-rata perbulan	Pcs	3.337	619.544	0,54%

Sumber: PT Sambu *Fine Chemical* Koin

Berdasarkan tabel diatas jumlah produk yang rejek dalam satu tahun sebesar 40.044 pcs dari total produksi sebesar 7.434.531 pcs atau sebesar 0,54%, dan rata-rata produk yang rejek (*No Good)* perbulan sebesar 3.337 pcs dengan rata-rata produksi perbulan sebesar 619.544 pcs.. Jumlah produk yang rejek selama tahun 2019 berada diatas angka yang di targetkan oleh perusahaan yaitu sebesar 0,40 % dari total produksi, target angka rejek tercapai satu bulan yaitu di bulan juli tahun 2019, sisanya diatas target yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini diperlukan perbaikan dari seluruh kinerja karyawan PT. Sambu Fine ChemicalKoin.

Berdasarkan tinjauan lapangan dan berdasarkan data yang ada diperusahaan mengenai angka ketepatan dalam target produksi dan ketepatan dalam pengiriman, dapat diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Produksi dan Pengiriman Barang Tahun 2019.

No	Bulan	On Time Produktion / hari	Delay Produktion	Total Produktion	On Time Delivery	Delay Delivery
1	Januari	24	3	27	7	1
2	Februari	24	0	24	8	0
3	Maret	22	4	26	8	0

4	April	26	0	26	8	0
5	Mei	22	5	27	8	0
6	Juni	22	3	25	8	0
7	Juli	27	0	27	8	0
8	Agustus	27	0	27	8	0
9	September	25	0	25	8	0
10	Oktober	27	0	27	8	0
11	November	26	0	26	8	0
12	Desember	24	3	27	8	0
	Jumlah	296	18	314	95	1
	Rata-rata	24.7	1.5	26.2	7,92	0,08

Sumber: PT Sambu Fine ChemicalKoin, 2020

Berdasarkan tabel diatas jumlah produksi dalam satu tahun adalah sebesar 314 hari dimana jumlah produksi mencapai target *(On time Production)* sebesar 296 hari dan produksi mengalami keterlambatan (*Delay Production)* sebesar 24,6 hari dalam satu tahun, berdasarkan bulan ada 4 bulan mengalami ketelambatan dalam produksi. Sedangkan jumlah pengiriman selama satu tahun sebanyak 96 kali pengiriman dan hanya satu kali mengalami keterlambatan dalam pengiriman, selebihnya pengiriman sesuai dengan schedule pengiriman. Berdasarkan data diatas meskipun mengalami keterlambatan dalam produksi akan tetapi tidak mengalami keterlambatan yang signifikan dalam pengiriman, hanya sekali dalam setahun mengalami keterlambatan, pimpinan menerapkan *Over time (*lembur) baik pada saat hari biasa dan beberapa hari libur nasional masuk lembur untuk mengejar keterlambatan produksi.

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner Pra Penelitian mengenai Kinerja Karyawan PT. Sambu Fine ChemicalKoin

No	Unsur yang dinilai	TB (1)		KB (2)		CB (3)		B (4)		SB (5)		Jml Skor	Target %	Realisasi (%)
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Cermat, teliti dan tanpa membuat kesalahan dalam bekerja		0	2	4	5	15	6	24	7	35	78	100	78
2	Menyelesaikan	1	1	3	6	7	21	6	24	3	15	67	100	67

	semua pekerjaan sesuai target													
3	Tidak menunda-nunda pekerjaan		0	6	12	6	18	4	16	4	20	66	100	66
4	Menggunakan waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan		0	1	2	7	21	7	28	5	25	76	100	76
5	Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan mandiri		0	5	10	5	15	6	24	4	20	69	100	69
											Jumlah	356	500	71,2
SB: Sangat Baik B: Baik CB: Cukup Baik KB: Kurang Baik TB: Tidak Baik														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 0rang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data 2020

Hasil jawaban kuesioner mengenai kinerja karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin terlihat Jumlah Skor dapat diketahui sebesar 356 dari jumlah skor ideal sebesar 500 atau dengan jumlah persentase sebesar 71,20%, artinya dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 100% capaian kinerja sebesar 71,20%, artinya masih ada 28,80% yang belum tercapai. Berdasarkan hasil tersebut kinerja karyawan pada PT Sambu Fine ChemicalKoin secara keseluruhan baik, akan tetapi masih terdapat kendala atau masih ada responden yang menjawab pekerjaan tidak selesai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, begitupun dengan indikator yang lainnya masih ada karyawan yang belum cermat, teliti dan membuat kesalahan dalam bekerja, masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, dan masih ada karyawan yang belum menggunakan waktu dengan efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, serta masih ada karyawan yang dalam menyelesaikan masalah pekerjaan perlu bantuan orang lain.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam menigkatkan cara berfikir dan bertindak, termasuk kemampuan belajar menyesuaikan informasi dan teknologi dalam upaya mengembangkan perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Mengembangkan kompetensi merupakan hal yang mudah, akan tetapi dalam praktiknya tidak semudah teori, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memperbaiki kecakapan tentang kompetensi yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. berdasarkan

temuan dilapangan terdapat perilaku karyawan yang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui oleh orang lain, hal ini akan menghambat peningkatan kompetensi karyawan tersebut.

Tabel 1.4

Data Kompetensi Karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin

No	Bagian	Pendidikan		Sertifikat Keahlian	Pengalaman Bekerja		
		SMA	S1		< 3th	3-5 th	>5th
1	Office	5	3	2	2	2	4
2	General	2				1	1
3	Laboratorium	3	1	1	1	1	2
4	Produksi	31	4	6	28	2	5
	Jumlah	41	8	9	31	6	12

Sumber: PT Sambu *Fine Chemical* Koin 2023

Berdasarkan data Kompetensi Karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin berdasarkar pada kriteria pendidikan, sertifikat keahlian yang dimiliki, dan pengalaman kerja yang dimiliki, menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 41 orang dan karyawan yang memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 8 orang, artinya kompetensi yang dimiliki karyawan berdasarkan jenjang pendidikan masih rendah. Karyawan yang memiliki sertifikat keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya adalah sebanyak 9 orang dan sisanya 40 orang belum memiliki sertifikat kompetensi, artinya kompetensi karyawan berdasarkan sertifikat kompetensi yang dimiliki masih rendah hanya 9 orang dari 49 orang karyawan atau sebesar 18,37%, dan karyawan yang memiliki pengalaman bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 31 tahun, karyawan yang memiliki pengalaman bekerja 3-5 tahun sebanyak 6 orang dan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 12 orang, artinya karyawan PT Sambu *Finance Chemical* Koin mayoritas yaitu sebesar 31 orang dari 49 (63,26%) belum memiliki kompetensi dari pengalaman kerja,

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan meliputi: karyawan memiliki kemampuan yang berdampak pada orang lain, pimpinan memiliki sikap memaksa melakukan keputusan tertentu, pimpinan mampu berbicara dan mendengarkan orang lain, karyawan memiliki kemampuan untuk merencanakan

pekerjaannya dan karyawan memiliki kemampuan mengerjakan tugas kantor yang diberikan terhadap 20 orang karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5

Hasil Kuesioner Pra Penelitian mengenai Kompetensi Karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin

No	Unsur yang dinilai	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Jml Skor	Target %	Reali sasi
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kemampuan yang berdampak pada orang lain		0	3	6	4	12	7	28	6	30	76	100	76
2	Pimpinan memiliki sikap memaksa melakukan keputusan tertentu		0	3	6	6	18	7	28	4	20	72	100	72
3	Kemampuan berbicara dan mendengarkan orang lain		0	5	10	6	18	4	16	5	25	69	100	69
4	Kemampuan untuk merencanakan pekerjaannya		0	4	8	3	9	7	28	6	30	75	100	75
5	Kemampuan mengerjakan tugas kantor yang diberikan		0	4	8	4	12	8	32	4	20	72	100	72
											Jumlah	364	500	72,80
SB: Sangat Baik B: Baik CB: Cukup Baik KB: Kurang Baik TB: Tidak Baik														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 0rang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data 2023

Hasil jawaban kuesioner mengenai kompetensi karyawan PT Sambu Fine Chemical Koin terlihat Jumlah Skor dapat diketahui sebesar 364 dari jumlah skor

ideal sebesar 500 atau dengan jumlah persentase sebesar 72,80%, artinya dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 100% capaian kompetensi karyawan sebesar 72,80%, artinya masih ada 27,20% yang memiliki kompetensi yang rendah. Berdasarkan hasil tersebut kompetensi karyawan pada PT. Sambu Fine Chemical Koin secara keseluruhan baik, akan tetapi masih ada karyawan yang memiliki kompetensi yang kurang baik berdasarkan kemampuan karyawan yang dimiliki berdampak pada orang lain, pimpinan memiliki sikap memaksa melakukan keputusan tertentu, misalkan keputusan memaksa untuk bekerja pada saat libur dan tambahan waktu kerja karena pekerjaan belum selesai sesuai dengan target yang ditentukan. indikator Kemampuan berbicara dan mendengarkan orang lain masih kurang baik ini bisa dilihat masih ada 5 orang yang menyatakan itu. Kemampuan untuk merencanakan pekerjaannya masih ada 4 responden yang menyatakan kurang baik dari 20 responden yang menjawab pertanyaan.

Selain kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. karyawan akan termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Motivasi kerja akan meningkat apabila manajer atau pimpinan memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan pembinaan secara efektif.

Memberikan motivasi sering tidak mudah dan terlebih lagi dalam memberikan tantangan khususnya dalam masalah spesifik seperti memotivasi pekerja profesional, pekerja tidak tetap, tenaga kerja yang beragam, tenaga kerja yang memiliki keterampilan rendah, pekerja yang melakukan pekerjaan yang rutin.

Permasalahan motivasi kerja dapat dilihat dari tujuan, usaha dan kebutuhan karyawan itu sendiri. Permasalahan karyawan dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan dan resign yang tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.6

Data Kehadiran Karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah Karyawan tidak hadir	Persentase Ketidakhadiran
1	Januari	52	1	8	1	10	19,2%
2	Februari	51	-	4		4	7,8%

3	Maret	50	1	3		4	8,0%
4	April	51	-	4	1	5	9,8%
5	Mei	49	-	5		5	10,2%
6	Juni	52	3	10	1	14	26,9%
7	Juli	49		3		3	6,1%
8	Agustus	51		2		2	3,9%
9	September	49		4		4	8,2%
10	Oktober	49		2		2	4,1%
11	November	49		3		3	6,1%
12	Desember	49		2		2	4,1%
	Jumlah		5	50	3	58	114,4%
	Rata-rata		0,42	4,2	0,5	4,83	9,53%

Sumber: Data Perusahaan PT Sambu Fine ChemicalKoin 2023.

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah karyawan yang sakit selama satu tahun sebanyak 5 orang atau rata-rata perbulan 0,42 orang, jumlah karyawan yang ijin selama satu tahun adalah sebesar 50 orang atau 4,2 orang per bulan, jumlah karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan berjumlah 3 orang atau rata-rata 0,5 orang per bulan dan jumlah karyawan yang tidak hadir selama satu tahun berjumlah 58 orang atau rata-rata sebesar 4,83 orang per bulannya dan berdasarkan persentase ketidakhadiran rata-rata perbulan adalah sebesar 9,53% artinya karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin rata-rata setiap bulannya sebesar 9,53% tidak hadir setiap bulannya.

Permasalahan motivasi lainnya berkenaan dengan tingkat keluar masuk karyawan di PTSambu Fine ChemicalKoin yaitu dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.7

Data Keluar Masuk Karyawan PT Sambu Fine ChemicalKoin Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase Karyawan keluar
1	Januari	52	1	1	52	1,9%
2	Februari	52	-	1	51	1,9%

3	Maret	51	1	2	50	3,9%
4	April	50	1		51	-
5	Mei	51		2	49	3,9%
6	Juni	49	3		52	-
7	Juli	52		3	49	5,7%
8	Agustus	49	2		51	-
9	September	51	1	3	49	5,88%
10	Oktober	49	1	1	49	2.0%
11	November	49	-	-	49	-
12	Desember	49	-	-	49	-
	Jumlah		10	13		25,18%
	Rata-rata		0,83	1,08		2,1%

Sumber: Data Perusahaan PT Sambu Fine ChemicalKoin 2023.

Berdasarkan data diatas bahwa tingkat karyawan yang masuk sebesar 10 orang dalam satu tahun atau rata-rata setiap bulannya tingkat karyawan yang masuk sebesar 0,83 orang, dan tingkat karyawan yang keluar dalam satu tahun sebesar 13 orang dan rata-rata tingkat karyawan yang keluar setiap bulannya adalaha sebesar 1,08 orang per bulan. Artinya dalam satu bulan ada satu orang karyawan yang meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri.

Permasalahan lainnya berdasarkan status karyawan dari 49 karyawan, 11 orang sudah diangkat menjadi karyawan tetap, 38 orang karyawan masih berstatus karyawan kontrak. Status ini sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, meskipun sudah lebih dari 2 tahun, pengangkatan karyawan tidak berdasarkan pada prestasi kerja dan lama kerja.

Motivasi dapat dilakukan dengan pemberian uang dan promosi, pemberian penghargaan, peluang pendidikan seperti pelatihan, pemberian jaminan kesehatan dan tunjangan hari tua, tambahan tunjangan. Berdasarkan wawancara dengan responden sebanyak 20 karyawan PT. Sambu Fine ChemicalKoin adalah sebagai berikut:

Tabel 1.8

Hasil Kuesioner Pra Penelitian mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT Sambu Fine Chemical Koin

No	Unsur yang dinilai	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Jml Skor	Target %	Realisasi
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Pemberikan asuransi kesehatan dan tunjangan		0	2	4	4	12	7	28	7	35	79	100	79
2	Kondisi kerja yang nyaman		0	2	4	7	21	7	28	4	20	73	100	73
3	Mengapresiasi hasil kerja		0	3	6	8	24	4	16	5	25	71	100	71
4	Rekan Kerja mengakui sebagai tim		0	3	6	4	12	7	28	6	30	76	100	76
5	Kesempatan mengikuti pelatihan		0	2	4	5	15	8	32	5	25	76	100	76
											Jumlah	375	500	75,00
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 0rang Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Sumber: Hasil olah data 2023

Hasil jawaban kuesioner mengenai motivasi kerja karyawan PT Sambu Fine Chemical Koin terlihat Jumlah Skor dapat diketahui sebesar 375 dari jumlah skor ideal sebesar 500 atau dengan jumlah persentase sebesar 75,00%, artinya dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 100% capaian motivasi kerja karyawan sebesar 75,00%, artinya masih ada 25,00% yang memiliki motivasi yang rendah. Berdasarkan kuesioner, motivasi karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin secara keseluruhan baik, meskipun masih terdapat responden yang menyatakan tidak baik mengenai pemberian asuransi kesehatan dan tunjangan hari tua, karena perusahaan hanya memberikan asuransi kesehatan saja. karyawan sangat nyaman dengan kondisi di tempat kerja, masih ada pimpinan yang tidak mengapresiasi hasil kerja karyawan, masih ada rekan kerja yang tidak mendukung

dari tim kerja dan masih ada pegawai yang merasa kurang dengan hanya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan keselamatan kerja.

Uraian latar belakang yang telah dibahas menjadikan dasarpeneliti melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas maka dapat disajikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terjadi keterlambatan produksi.
2. Masih terjadinya keterlambatan dalam pengiriman barang.
3. Untuk mencapai target yang diinginkan, lembur diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mengerjar keterlambatan produksi.
4. Masih ada karyawan yang menunda pekerjaan, misalnya pada saat jam masuk setelah istirahat karyawan tidak langsung bekerja.
5. Masih sedikitnya karyawan yang belum memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.
6. Masih banyaknya karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja.
7. Masih adanya karyawan yang keluar masuk perusahaan disebabkan karena pengunduran diri.
8. Masih rendahnya tingkat disiplin karyawan ini bisa dilihat dari masih adanya karyawan yang izin dan tanpa keterangan.
9. Masih banyaknya karyawan dengan status kontrak, meskipun sudah kerja lebih dari 2 tahun.
10. Belum adanya program peningkatan kompetensi sesuai dengan tugas kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

2. Kajian penelitian ini tentang kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Unit analisis adalah PT Sambu Fine Chemical Koin.
4. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain *deskriptif* dan *verifikatif* menggunakan Smart PLS.
5. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi kerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin?
4. Berapa besar pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin?
5. Berapa besar pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin?
6. Berapa besar pengaruh simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kompetensi karyawan PT Sambu Fine Chemical Koin.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskanmotivasi kerja karyawan PT Sambu Fine Chemical Koin.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan PTSambu Fine Chemical Koin.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin.

5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitiian ini diharapkan berguna bagi peneliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dengan objek penelitian ini, antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam hal kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sambu Fine Chemical Koin.