BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam era globalisasi semakin ketat, manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaan. Perusahaan merupakan tempat terjadinya setiap kegiatan produksi didalamnya terjadi proses produksi untuk menghasilkan suatu barang atau jasa. Perusahaan memiliki tiga faktor penting untuk menjalankan organisasinya yaitu teknologi, modal, dan sumber daya manusia (Hasibuan 2013:14).

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan (Dessler 2015:15).

Sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi salah satu bagian yang sangat berpengaruh dalam melakukan dalam melakukan proses produksi, karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan yang harus dijaga (Sadarmawanti 2016:12).

PT. Mitoku Rubber Indonesia yang bertempat kawasan industri mitra karawang, JL. Mitra Raya 2 Blok E-5 Kawasan PT. TT Tekno Park Indonesia, parung mulya ciampel-karawang west java 41361 indonesia. Perusahaan suku cabang mitoku jepang yang bergerak dibidang industri karet yang merupakan penghasil seal rubber yang digunakan pada beberapa sparepart kendaraan beroda empat.

PT. Mitoku Rubber Indonesia memiliki Visi dan Misi perusahaan. Misi PT. Mitoku Rubber Indonesia yaitu menjadi perusahaan yang memiliki level mutu yang lebih baik dari perusahaan induk jepang, menjadi perusahaan yang mandiri tanpa back up dari perusahaan induk jepang, menjadi perusahaan yang dibanggakan oleh perusahaannya, menjadi perusahaan yang bisa dibanggakan oleh karyawannya, menjadi perusahaan hanya untuk karyawan yang berkualitas. Misi PT. Mitoku Rubber Indonesia yaitu, membuat produk dengan kualitas terbaik, mendapatkan pertumbuhan bisnis yang sehat dan menguntungkan dalam rangka memberikan manfaat kepada pelanggan pemegang saham dan karyawan. PT. Mitoku Rubber Indonesia berusaha untuk menjadi produsen seal rubber automotive yang handal dalam setiap kebutuhan operasi dan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan.

Kondisi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis membuat persaingan menjadi sangat ketat, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan semakin cepat ini menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif (Sugiyono 2013:13).

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai data karyawan dan unit kerja terdapat di PT. Mitoku Rubber Indonesia penulis sajikan dalam tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan pada PT. Mitoku rubber Indonesia

No	Bagian	Jumlah Karyawan	
		Tetap	Kontrak
1	General Manager	1	
2	Production Manager	1	
3	Office	1	1
4	Leader	3	1
5	Quality Control	9	84
6	Bari Tori	2	78
7	Production	16	85
8	Paxing	2	8
Total Karyawan		38	256

Sumber: Data Karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia, 2023

Berdasarkan tabel tersebut bagian quality control merupakan bagian yang jumlah karyawannya paling banyak diantara bagian lainnya. Hal tersebut karena kebutuhan dari bagian quality control memang banyak dibanding bagian lainnya. Dari total karyawan pada PT. Mitoku Rubber Indonesia tersebut berbeda-beda status karyawannya, yang berstatus karyawan tetap 38 orang dan berstatus karyawan kontrak ada 256 orang.

Bagian quality control dituntut untuk menghasilkan produk yang memiliki kualitas yang tinggi serta tidak mengirim produk cacat kepada pelanggan. Karyawan dengan otomatis diharuskan untuk menguasai semua jenis pekerjaan yang ada pada bagiannya masing-masing sehingga proses pengiriman kepada pelanggan bisa berjalan dengan lancar dan tanpa kendala apapun.

Karyawan quality control pada PT. Mitoku Rubber Indonesia ini bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur dengan target harian yang harus dicapai. Setiap masalah dalam mencapai target perusahaan tidak dapat dihindari, masalah target quality control tidak tercapai adalah masalah besar yang dihadapi perusahaan karena akibatnya bisa mempengaruhi proses pengiriman kepada pelanggan, untuk menangani masalah tersebut PT. Mitoku Rubber Indonesia dengan mencegah terjadinya cacat produk sejak awal proses sampai finish goods dengan tanggung jawab bersama serta mengeluarkan schedule produksi berdasarkan waktu terdekat pengiriman produk kepada pelanggan sesuai tipe produk yang pelanggan order.

Tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:12).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 pasal 8 ayat 1 huruf d menyebutkan bahwa “perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang meliputi produktivitas tenaga kerja”. Artinya perusahaan harus memikirkan aspek kualitas dan terus-menerus meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) Kinerja adalah hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Kasmir (2016:11) mengatakan banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang ada mempengaruhi kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai pra survey kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia dengan menyebar kuesioner kepada 20 orang responden yaitu karyawan bagian quality control pada PT. Mitoku Rubber Indonesia.

Tabel 1.2
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan
PT. Mitoku Rubber Indonesia

No	Pertanyaan	S T B (1)	T B (2)	C B (3)	B (4)	S B (5)	Jum lah Resp On Den	Jum lah skor	Rata Rata
1.	Target produksi selalu tercapai	0	5	10	3	2	20	62	3,10
2.	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas	0	0	5	5	10	20	85	4,25
3.	Karyawan selalu tepat waktu dalam penyelesaian tugas	0	4	8	5	3	20	67	3,35
4.	Kehadiran karyawan sesuai jam kerja	0	0	2	8	10	20	84	4,20
Rata-rata jumlah responden karyawan									3,72

Sumber : Pra penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pra survei mengenai Kinerja Karyawan quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada kisaran angka 3 dari nilai maksimal 4. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomer 1 dengan nilai rata-rata 3,10 dan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomor 4 dengan nilai rata-rata 4,20. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak selalu mementingkan kinerjanya, karyawan tidak selalu siap dalam melakukan tugasnya dengan cepat dan baik. Berdasarkan data hasil dari kuesioner pra-survey kinerja karyawan, dapat dikatakan kinerja karyawan di PT. Mitoku Rubber Indonesia masih kurang tinggi karena hanya menunjukkan nilai rata-rata 3,72.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan. Menurut Wibowo (2014:271) Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Hal ini dilakukan agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan secara efektif, benar dan tidak keliru. Kompetensi tidak di dorong dengan motivasi maka tidak akan berjalan dengan baik. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai pra survey kompetensi kerja PT. Mitoku Rubber Indonesia dengan menyebar kuesioner kepada 20 orang responden yaitu karyawan bagian quality control pada PT. Mitoku Rubber Indonesia.

Tabel 1.3
Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Kerja
PT. Mitoku Rubber Indonesia

No	Pertanyaan	S T B (1)	T B (2)	C B (3)	B (4)	S B (5)	Jum Lah Resp On Den	Jum Lah skor	Rata rata
1.	Karyawan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaannya	0	0	3	7	10	20	87	4,35
2.	Karyawan memahami tugas diberikan perusahaan	0	3	4	5	8	20	78	3,90
3.	Karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja	0	0	3	10	7	20	84	4,20
4.	Karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0	2	8	10	20	88	4,40
Jumlah rata-rata kompetensi kerja									4,21

Sumber : pra penelitian, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner pra survey mengenai Kompetensi Kerja Quality Control PT. Mitoku Rubber Indonesia, nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada kisaran 3 dari maksimal 4. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomer 3 dengan nilai rata-rata 4,20 dan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomer 4 dengan rata-rata 4,40. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja belum cukup tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai kompetensi karyawan.

Menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri menurut Mulyadi (2015:89) adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target target tertentu.

Selain dorongan dan dukungan dari perusahaan kepada karyawan, perusahaan juga berharap para karyawan sendiri mempunyai kemauan dan motivasi diri untuk

bekerja, supaya motivasi yang diberikan perusahaan bisa diterima dan sejalan dengan harapan. Sejalan dengan yang pernyataan Sunyoto (2012:11), bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2014:323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan data yang diperoleh mengenai pra survey motivasi kerja pada PT. Mitoku Rubber Indonesia dengan menyebar kuesioner kepada 20 orang responden yaitu karyawan bagian quality control pada PT. Mitoku Rubber Indonesia dibawah ini:

Tabel 1.4
Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja
PT. Mitoku Rubber Indonesia

No	Pertanyaan	S T B (1)	T B (2)	C B (3)	B (4)	S B (5)	Jum Lah Respo Nden	Jum Lah skor	Rata- rata
1.	Gaji yang karyawan terima membuat karyawan semangat untuk bekerja	0	0	2	10	8	20	86	4,30
2.	Karyawan merasa puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan.	0	2	6	4	8	20	78	3,90
3.	Karyawan bersikap baik kepada rekan kerja untuk mendukung dalam menyelesaikan tugas kerja sama tim	0	0	6	6	8	20	82	4,10
4.	Karyawan dipromosikan jabatan lebih tinggi, karena mempunyai dedikasi yang tinggi.	0	2	8	6	4	20	92	4,60
Jumlah Rata-Rata Motivasi Kerja									4,22

Sumber : pra penelitian, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner pra survei mengenai motivasi kerja quality control PT. Mitoku Rubber Indonesia, nilai rata-rata yang diperoleh dari setiap pernyataan yaitu pada kisaran 3 dari maksimal 4. Nilai rata-rata paling rendah terdapat pada pernyataan nomer 2 dengan nilai rata-rata 3,90 dengan nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan nomer 4 dengan rata-rata 4.60. maka dapat disimpulkan bahwa motivasi belum cukup tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai motivasi kerja karyawan.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus dilakukannya karena adanya kompetensi dan motivasi kerja. Maka hal tersebut akan menciptakan hasil kinerja yang maksimal dan perusahaan akan dengan mudah untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam, seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi

terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Quality Control PT. Mitoku Rubber Indonesia.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang peneliti di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul pada PT. Mitoku rubber Indonesia antara lain :

1. Masih terjadi keterlambatan dalam proses produksi.
2. Pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal dan realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan.
3. Masih ada karyawan yang menunda pekerjaan, misalnya pada saat jam masuk istirahat karyawan tidak langsung bekerja.
4. Masih ada karyawan yang kurang pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Masih banyaknya karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.
6. Masih banyaknya karyawan yang memiliki status karyawan magang.
7. Belum adanya program peningkatan kompetensi sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

1.3 Batasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia. Adapun pembatasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang penelitian ini adalah bidang manajemen sumber manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi, kompetensi, kinerja karyawan.
3. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *deskriptif* dan *verifikatif* menggunakan SPSS.
4. Alat analisis yang menggunakan alat analisis fath.
5. Unit analisis yang digunakan adalah PT. Mitoku Rubber Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi kerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia?

2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Mitoku rubber Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia?
4. Apakah adanya hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja?
5. Apakah adanya pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia?
6. Apakah adanya pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia?
7. Apakah adanya pengaruh simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kompetensi kerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besar pengaruh parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besar pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku rubber indonesia.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitoku Rubber Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, peneliti memiliki keinginan agar penelitian ini dapat berguna dalam hal berikut, yaitu:

- a. Diharapkan penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program dan diharapkan dapat menambah pengetahuan diri dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman sumber data atau informasi maupun refensi terhadap penelitian yang sama pada periode yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti berkeinginan supaya nantinya penelitian ini dapat berguna dalam hal berikut, yakni:

- a. Bagi PT. Mitoku Rubber Indonesia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, seimbangan pengetahuan dan informasi mengenai motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan departemen quality control pada PT. Mitoku Rubber Indonesia. Guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.
- b. Bagi penulis, penelitian ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah.
- c. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang motivasi dan kompetensi serta kinerja karyawan.