

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, industri, dan perdagangan akan berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sedari awal. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari adanya aspek sumber daya yang dimilikinya. Aspek sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam suatu perusahaan, aspek ini tidak dapat dipandang sebelah mata dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika aspek sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki tingkat kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi otomatis tingkat produktivitas kerja setiap karyawan akan meningkat. Klinger dan Nanbalding (2001:160) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai yang didukung dengan kompetensi dan motivasi. Produktivitas bagi sebuah perusahaan sangat penting yang digunakan sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Di dalam produktivitas ukuran kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output* dan *input*.

Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja jika semakin tinggi dalam sebuah perusahaan, maka keuntungan yang bisa dicapai dalam sebuah perusahaan juga semakin tinggi. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap pekerja yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas kerja, karena kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif. Hal senada dikemukakan oleh Sudiastawan (2001) yang menyatakan bahwa jika kompetensi dan motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu pula, hal ini didukung dalam sebuah penelitian empirik dari Mustafir (2007) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dalam setiap perusahaan, memiliki produktivitas yang optimal merupakan cita-cita dalam setiap perusahaan. Sedarmayanti (2001:72-76), menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental yang meliputi motivasi, disiplin kerja dan etika kerja dan faktor yang lainnya adalah keterampilan (kompetensi).

Wibowo (2007:110) mengatakan, tingkat produktivitas perusahaan ditentukan melalui tingkat kompetensi yang dimiliki dalam sebuah perusahaan, karena kompetensi adalah salah satu faktor yang paling mempengaruhi produktivitas kerja dari perusahaan. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh individu dalam bekerja, karena kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Jika kompetensi yang dimiliki dalam sebuah perusahaan tinggi maka produktivitas akan ikut tinggi. Menurut Sedarmayanti dalam Mulyadi, (2014:104) kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain kompetensi, faktor selanjutnya yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja adalah Motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Kadarisman, 2012:278). Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan yang dapat diukur dalam berdasarkan produktivitas perusahaan dari tiap individu yang berkeja didalamnya. Produktivitas kerja merupakan persoalan yang selalu dibincang dalam sebuah perusahaan apalagi jika perusahaan yang bergerak dalam bidang industri. Salah satu contoh industri yang akan dibahas adalah UMKM yang berada di Desa Penglatan yang terkenal akan UMKM Dodol khususnya

Desa penglatan adalah desa yang terkenal akan UMKM yang bergerak dalam pangsa pasar jajanan tradisionalnya, mulai dari dodol, iwel, gipang, dan blayag. Diantara jajanan tradisioanl khas Desa Penglatan , dodol adalah jajanan yang sangat terkenal dipasaran. Hal ini dapat dilihat dalam pendistribusian dodol ke berbagai daerah di Bali, apalagi jika terdapat hari raya umat hindu, pendistribusian dan produktivitas dodol sampai ber ton-ton. Salah satu ciri khas dan daya tarik dari dodol penglatan adalah rasa yang manis dan gurih dilidah, dan juga cara pengemasan dodol penglatan ini menggunakan bahan dari kulit jagung yang kering. Yang paling diminati dari dodol penglatan adalah kualitas yang terjamin karena terbuat dari bahan baku yang alami tanpa campuran bahan kimia dan pengawet buatan sehingga mampu bertahan selama satu bulan lebih.

Mayoritas dari penduduk Desa Penglatan memiliki *home industry* dodol, dan menjadikan usaha dodol sebagai mata pencarian dari penduduk Desa Penglatan. Dalam pembuatan dodol di Desa Penglatan, setiap rumah produksi membentuk kelompok yang terdiri dari 6 sampai dengan 10 orang perkelompok usaha dodol. Dari hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan UMKM Dodol Desa Penglatan, diketahui bahwa produktivitas usaha dodol di desa penglatan mengalami penurunan setiap bulannya. Di bawah ini merupakan hasil produksi dodol yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 1.1  
Produksi Pada UMKM Dodol Desa Penglatan  
Periode: Juli s/d September 2021

Nama Kelompok Pembuat Dodol	Jumlah Produksi Dodol Perbulan		
	Juli	Agustus	September
Dodol Guna Rasa	240kg	210kg	180kg
Dodol Melly	235kg	225kg	195kg
Dodol toko Mawar	245kg	230kg	210kg

Luh Astini	220kg	210kg	170kg
Dodol Bu Wardi	225kg	215kg	180kg
Total :	1.165kg	1.090kg	935kg

Sumber: Kelompok usaha dodol desa penglatan.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produksi dodol Penglatan mengalami penurunan pada setiap bulannya. Pada bulan Juli total produksi bisa mencapai 1.165kg , pada bulan Agustus dengan total sebanyak 1.090kg dan pada bulan September dengan total 935kg perbulan. Selain terjadinya penurunan produktivitas, produksi dodol Penglatan juga mengalami penurunan kualitas. Kualitas yang dihasilkan oleh UMKM tidak sesuai dengan standar operasi. Dodol yang baik dan bagus adalah dodol yang tidak lengket pada kemasannya. Karena dodol desa Penglatan adalah dodol yang terkenal dengan kualitas ciri khasnya yang tidak lengket pada kemasannya. Hal tersebut dikarenakan pembatasan kegiatan upacara yang menyebabkan permintaan dari konsumen mengalami penurunan karena dunia sedang mengalami pandemi Covid-19 yang berdampak juga dengan produktivitas pekerja terus menurun.

Sesuai dengan observasi awal, disebar 10 kuisisioner kepada karyawan pembuat dodol di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng. Dalam produktivitas karyawan terdapat enam indikator yaitu : Kemampuan ( $Y_1$ ), Meningkatkan hasil yang dicapai ( $Y_2$ ), Semangat kerja ( $Y_3$ ), Pengembangan diri ( $Y_4$ ), Mutu ( $Y_5$ ), Efisiensi ( $Y_6$ ). Berikut adalah tabel hasil kuesioner produktivitas karyawan.

Tabel 1.2  
Observasi Awal Mengenai Produktivitas Karyawan

No.	Skor Produktivitas Karyawan						Total	Kategori
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		
1.	2	2	3	1	2	2	12	Sedang
2.	1	1	1	1	2	1	7	Rendah

3.	2	2	2	2	2	1	11	Sedang
4.	1	1	1	2	2	2	9	Rendah
5.	2	1	1	1	1	1	7	Rendah
6.	1	1	2	1	1	1	7	Rendah
7.	2	2	1	1	1	1	8	Rendah
8.	1	1	2	1	1	2	8	Rendah
9.	1	1	1	2	2	1	8	Rendah
10.	2	2	3	1	2	2	12	Sedang
Jumlah							89	Rendah

Sumber : Karyawan UMKM Dodol Desa Penglatan

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tergolong atau kategori rendah karena rentang skor tinggi yaitu 12-15 dan sesuai rentang skor rendah yaitu 0- 1. Menurut Komarudin (2013:121) bahwa produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini. Tingkat produktivitas karyawan pada karyawan Dodol Desa Penglatan menurun di akibatkan dari pandemi Covid-19 dan membuat produktivitas menjadi rendah. Hal tersebut menyebabkan penurunan kualitas produk dodol, dengan standar dodol yang baik adalah dodol yang tidak lengket pada kemasannya. Hal ini disebabkan karena karyawan dalam pengolahan dodol tidak mengindahkan prosedur pembuatan dodol yang telah ditetapkan. Karena tidak sesuai dengan prosedur pembuatan dodol, mengakibatkan dodol mengalami kualitas yang kurang baik.

Dalam kuisioner Kompetensi, terdapat tiga indikator yaitu : Pengetahuan ( $X_1$ ), Keahlian ( $X_2$ ), dan Sikap ( $X_3$ ). Berikut ini adalah hasil kuisioner yang telah disebar di karyawan pembuatan dodol Desa Penglatan.

Tabel 1.3  
Observasi Awal Mengenai Kompetensi Kerja

No.	Skor Kompetensi Kerja			Total	Kategori
	X1	X2	X3		
1.	3	2	4	9	Rendah
2.	2	2	5	9	Rendah
3.	4	3	5	12	Sedang
4.	2	3	3	8	Rendah
5.	2	2	3	7	Rendah
6.	3	4	5	12	Sedang
7.	2	2	4	8	Rendah
8.	3	5	2	10	Rendah
9.	4	4	5	13	Sedang
10.	3	2	3	8	Rendah
Jumlah				96	Rendah

Sumber: Karyawan UMKM Dodol Desa Penglatan

Berdasarkan Tabel 1.3 kuesioner kompetensi kerja secara total pada karyawan Dodol Desa Penglatan tergolong rendah karena rentang skor tinggi yaitu 21-25 dan sesuai dengan rentang skor rendah yaitu 1-5. Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam kompetensi kerja pada karyawan Dodol Desa Penglatan masih rendah itu di karenakan dalam setiap produksi dodol, masih banyak dodol yang memiliki kualifikasi dodol yang memiliki kualitas yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dalam kualitas dodol yang masih lengket pada kemasannya. Dodol yang memiliki kualitas bagus adalah dodol yang tidak lengket pada kemasannya.

Dalam kuisisioner Motivasi kerja, terdapat lima indikator yaitu: Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan Rasa Aman ( $X_2$ ), Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan Harga Diri ( $X_4$ ), Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ). Berikut

adalah hasil kuesioner yang telah disebar di karyawan Dodol Desa Penglatan Kabupaten Buleleng.

Tabel 1.4  
Observasi Awal Mengenai Motivasi Kerja

No	Skor Motivasi Kerja					Total	Kategori
	X1	X2	X3	X4	X5		
1.	2	2	1	1	1	7	Rendah
2.	1	1	2	3	2	9	Rendah
3.	3	2	1	1	2	9	Rendah
4.	2	4	2	2	2	12	Sedang
5.	1	2	2	2	4	11	Sedang
6.	2	2	1	3	2	10	Rendah
7.	1	1	2	1	2	7	Rendah
8.	2	2	1	1	2	8	Rendah
9.	2	3	1	2	1	9	Rendah
10.	4	2	3	2	3	14	Sedang
Jumlah						96	Rendah

Sumber : Karyawan UMKM Dodol Desa Penglatan

Berdasarkan Tabel 1.4 kuesioner motivasi secara total motivasi pada karyawan Dodol di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng tergolong rendah dengan rentang skor tinggi yaitu 21-25 dan rentang skor rendah yaitu 1-5. Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi, Muchlas (2004:131). Dalam motivasi kerja karyawan dodol Desa Penglatan masih terlihat rendah. Hal ini dikarenakan masalah yang muncul dalam karyawan dodol Penglatan yaitu kurangnya pendekatan secara personal mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun, selain itu tidak adanya hal untuk memotivasi bagi karyawan seperti mendapat bonus jika pencapaian produktivitas lebih dari target. Sehingga karyawan tidak bekerja malas-malasan, bekerja keras dan bertanggung jawab, dan akan membuat produktivitas karyawan meningkat.



Dalam wawancara yang dilakukan pada karyawan usaha dodol di Desa Penglatan, Luh Suarti mengatakan bahwa penurunan produktivitas bukan hanya karena pandemi Covid-19, tetapi hal ini terjadi karena kurangnya motivasi yang diterapkan dalam penegerajin dodol di Desa Penglatan Kabupaten Buleleng. Terlihat dari karyawan yang kurang mendapatkan dorongan dari atasan yakni tidak adanya bonus dalam bekerja yang lebih dari target yang telah ditentukan dari atasan yang mengakibatkan karyawan menjadi malas dalam bekerja. Selain itu tanggung jawab karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja terlihat dari tidak tercapainya target waktu penyelesaian tugasnya. Hal lain yang membuat menurunnya produktivitas karyawan dilihat dari upah yang diberikan jika pesanan dari konsumen tidak banyak maka karyawan hanya menerima upah yakni sebesar Rp. 750.000 per bulan karena karyawan bekerja tidak penuh 1 bulan maka dari itu gaji yang didapat masih dibawah UMK dan membuat para karyawan merasa enggan untuk memproduksi dodol.

Salah satu faktor yang mendorong meningkatnya sumber daya manusia adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan. Setiap UMKM akan berkompetensi demi mencapai posisi unggul perekonomian. Hal ini bisa dicapai bila dalam suatu usaha terdapat motivasi kerja yang dapat diterapkan dalam pemberian pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Menciptakan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena untuk mewujudkan tujuannya perusahaan sangat bergantung pada produktivitas karyawannya (Mangkunegara, 2009:1). Sedangkan menurut Sudiajeng, (2004:137) Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan

dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Produktivitas adalah suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kehidupan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas. Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, pada beberapa penelitian maupun literatur menyebutkan diantaranya adalah kompetensi.

Menurut Becker, etc (2001:256) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian atau cirri kepribadian yang dimiliki oleh seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi seseorang karyawan dapat mempengaruhi pencapaian kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Selain kompetensi, motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Rivai (2009:838) motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka, hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, maka dipandang perlu melakukan penelitian terhadap UMKM Dodol di Desa Penglatan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UMKM Dodol Desa Penglatan”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada UMKM Dodol Desa Penglatan sebagai berikut.

- (1) Terjadi penurunan produksi pada UMKM Dodol Desa Penglatan dimana pada bulan Juli sampai September 2021 disebabkan karyawan belum mencapai target produksi yang di ditetapkan oleh perusahaan.
- (2) Rendahnya kompetensi karyawan UMKM Dodol Desa Penglatan khususnya pada bagian produksi dodol yang berkualitas
- (3) Produktivitas kerja yang rendah tercermin dari motivasi kerja yang rendah.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini membatasi variabel penelitian yang terdiri dari tiga variabel, yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kemudian produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

## 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM dodol penglatan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM dodol penglatan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan UMKM dodol penglatan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada UMKM dodol Penglatan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusalan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kompetensi terhadap Produktivitas karyawan UMKM dodol penglatan.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM dodol penglatan.
3. Menguji pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan UMKM dodol penglatan.
4. Menguji pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada UMKM dodol penglatan.

### **1.6 Manfaat Hasil penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja UMKM dodol penglatan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak UMKM dodol penglatan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

