

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Noe (2006) menyatakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan survival (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Adanya persaingan ketat dalam dunia bisnis, maka setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa bertahan bahkan menyaingi pesaingnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan dapat tercapai apabila didukung dengan kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Ivancevich (2007) menyatakan kemampuan kerja dan motivasi untuk bekerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan. Jika motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi (Sulistiyani, 2003).

Kemampuan kerja karyawan diperlukan bagi perusahaan, karena setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kemampuan khusus untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang melakukan

pekerjaan perlu disesuaikan dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan yang dimiliki individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2000). Kemampuan kerja seseorang dapat memengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja (Ivancevich, 2007).

Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan kinerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012). Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2000). Motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan baik yang bergerak di bidang produksi maupun distributor.

Perusahaan distributor makanan dan minuman sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari karena merupakan perantara dari produsen kepada konsumen. Berdasarkan data yang diperoleh, pada tiga perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan yaitu PT Sinar Niaga Sejahtera, PT Arta Boga Cemerlang, dan PT Delta Satria Dewata kawasan di Singaraja, peneliti menemukan rata-rata capaian kinerja penjualan di perusahaan tersebut yang ada pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Rata-rata Penjualan Produk PT Sinar Niaga Sejahtera, PT Arta Boga Cemerlang  
dan PT Delta Satria Dewata Bulan September-Desember 2019

No	Nama Perusahaan	Standar Penjualan Produk/Bulan	Rata-rata Penjualan Produk September-Desember	Capaian Produk	Kategori Penjualan Produk
1	PT Sinar Niaga Sejahtera	4.000.000.000	4.500.000.000		Tercapai
2	PT Arta Boga Cemerlang	2.000.000.000	2.625.000.000		Tercapai
3	PT Delta Satria Dewata	2.000.000.000	1.987.500.000		Belum tercapai

Sumber: Lampiran

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata penjualan PT Delta Satria Dewata dari bulan September – Desember paling rendah di antara PT Sinar Niaga Sejahtera dan PT Arta Boga Cemerlang, sehingga penelitian difokuskan di PT Delta Satria Dewata.

PT Delta Satria Dewata merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman yang berlokasi di Jalan Raya Seririt Singaraja, 18X Desa Tukadmungga. Produk yang didistribusikan antara lain produk pocari sweat, soyjoy, dan larutan cap badak. Jumlah karyawan di PT Delta Satria Dewata yaitu 35 karyawan yang terdiri dari Kepala Depo, Kepala Divisi, staf gudang, administrasi, sales, dan bagian pengiriman. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Depo PT Delta Satria Dewata, rata-rata penjualan produk dari bulan September sampai Desember belum mencapai standar penjualan diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari kinerja karyawan pada bagian sales belum mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yang dimana setiap karyawan sales harus mencapai penjualan produk sebesar Rp 100.000.000/bulan. Sehingga rata-rata capaian produk dari bulan September-

Desember sebesar Rp 1.987.500.000 yang semestinya PT Delta Satria Dewata harus memenuhi target sebesar Rp 2.000.000.000. Selain itu, sebagian kinerja karyawan pada bagian administrasi, staf gudang, dan pengiriman memiliki kualitas kerja yang rendah dapat dilihat dari kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deskripsi kerjanya. Informan selanjutnya menjelaskan bahwa rendahnya kinerja karyawan diduga karena kurangnya kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan .

Kemampuan kerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai. Berdasarkan wawancara awal mengenai kemampuan kerja yang rendah dapat ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan pada bagian sales yang dimana sebagian karyawan sales kurang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan, kurang memiliki keterampilan menarik minat beli, dan karyawan kurang memiliki kemampuan bernegosiasi transaksi penjualan. Informan selanjutnya menjelaskan untuk karyawan bagian administrasi ada karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang kurang dalam memasukkan data penjualan, untuk karyawan bagian staf gudang yang terdiri dari lima karyawan dua diantaranya kurang memiliki kemampuan kerja untuk mengecek FIFO barang (first in first out), untuk karyawan pada bagian pengiriman dapat ditunjukkan dari kemampuan sikap yang kurang cekatan dan responsif dari atasan.

Selain kemampuan yang kurang, rendahnya motivasi karyawan juga mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga target penjualan belum mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, faktor motivasi kurang dikarenakan gaji yang diterima karyawan dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan enam hari kerja. Selain

masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang ada hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosanya karyawan berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi karyawan menurun. Selain tentang kondisi kerja, karyawan di bagian sales mengatakan bagi mereka yang mencapai target setidaknya ada promosi jabatan. Faktor menurunnya kinerja karyawan diduga juga karena lingkungan kerja di PT Delta Satria Dewata tidak mendukung. Hal ini tercemin dari lokasi gudang yang dimana lingkungan kerjanya tidak ada alat pendingin seperti kipas atau ac (air conditioning) yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan fakta yang terjadi di PT Delta Satria Dewata, perusahaan perlu informasi secara empirik mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Permasalahan mengenai ketiga variabel tersebut dapat digunakan untuk mengambil keputusan atau kebijakan bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas kinerja sehingga keuntungan perusahaan meningkat. Padahal teori menyatakan bahwa kemampuan kerja dan motivasi saling berinteraksi dalam menentukan kinerja (Ivancevich, 2007). Ini menunjukkan jika motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi (Sulistiyani, 2003).

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Delta Satria Dewata.”



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT Delta Satria Dewata diantaranya sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Motivasi kerja yang rendah karena gaji, rekan kerja, promosi jabatan, dan kondisi kerja yang diterima karyawan tidak mendukung sehingga kinerja karyawan tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga karyawan kurang nyaman melakukan pekerjaan.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi di perusahaan PT Delta Satria Dewata, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata?

2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh sebagai berikut.

1. Kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata.
2. Kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Delta Satria Dewata.
3. Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata.
4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Satria Dewata.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen PT Delta Satria Dewata sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai kemampuan kerja dan motivasi kerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

