

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bila dibanding dengan aspek lain dalam sesuatu organisasi, aspek Sumber Energi Manusia (SDM) memegang peranan yang lumayan signifikan. Manusia memainkan kedudukan berarti dalam menggapai kinerja, sehingga SDM memerlukan kemampuan yang bisa diandalkan. Kenaikan kinerja industri sangat tergantung pada kinerja karyawan. Tujuan industri tidak hendak terwujud, terlepas dari seberapa mutakhir teknologi, modal, serta perlengkapannya. Tingkatan kemampuan yang besar hendak mempermudah karyawan dalam menuntaskan bermacam tugas di tempat kerja. Sebaliknya karyawan jadi pasif kala mempunyai kemampuan yang rendah. Dalam perihal ini motivasi memegang peranan berarti sebab seluruh suatu bisa diperuntukan buat pengaruhi kemampuan serta energi manusia dengan metode membangkitkan, menghidupkan kemauan yang besar serta tingkatkan semangat secara bersama-sama dalam melakukan tugas serta tanggung jawab buat menggapai tujuan industri. Motivasi bisa dikira selaku komponen fundamental dari manajemen. Bagi Berdasarkan teori Soelaiman (2007), kinerja didefinisikan selaku sesuatu benda ataupun jasa yang dituntaskan oleh pegawai buat memperoleh hasil dalam jumlah ataupun dimensi yang sudah ditetapkan lebih dahulu dalam jangka waktu tertentu". Teori ini memberikan kepercayaan pada pernyataan ini.

Setiap asosiasi akan mengantisipasi pelaksanaan perwakilan yang diperluas. Namun tidak semua organisasi mendapatkan apa yang diharapkan secara umum,

banyak asumsi yang tidak tercapai atau tidak seperti yang diinginkan, yang berarti banyak organisasi mengalami pasang surut dalam hal pelaksanaan perwakilan (Veronika, 2020). Sesuatu organisasi hendak susah menggapai tujuannya tanpa sumber energi manusia (SDM), walaupun kemajuan teknologi yang pesat, ketersediaan material serta modal yang mencukupi dan pertumbuhan data yang pesat. Organisasi wajib sanggup tingkatkan kapabilitasnya supaya bisa bawa pergantian yang bermacam-macam serta terus menjadi kilat manajemen wajib sanggup memastikan strategi yang profesional guna mengestimasi peristiwa serta pergantian yang bisa jadi terjalin dalam jangka waktu pendek ataupun dalam jangka waktu yang panjang. Salah satu cara yang dapat dilakukan manajemen adalah dengan mengembangkan strategi perusahaan yang berfokus pada peningkatan sumber daya manusia (kurniawan, 2019).

Menurut Soehardi Sigit (2012), kemampuan individu adalah kemampuan bawaannya untuk melakukan aktivitas fisik atau mental, yang diperolehnya melalui kelahiran, pendidikan, dan pengalaman. Selain itu, kemampuan individu adalah kapasitasnya untuk melakukan berbagai tugas terkait pekerjaan (Stephen, 2017). Kemampuan kerja yang digerakkan oleh perwakilan hendak sangat memastikan hasil asosiasi dalam usahanya menggapai tujuan serta sasaran yang sudah diresmikan Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan serta motivasi. Davis (2012: 67) melaporkan kalau terdapat sebagian aspek yang bisa pengaruhi eksekusi, spesialnya aspek dalam kemampuan dan inovasi.

Pabrik konveksi CV hidup Baru ini adalah satu usaha koperasi pedagang dan industri kerajinan yang berada dikota medan yang memperkerjakan kurang lebih 80 karyawan dimana jam kerja mulai dari jam 08:00 – 17:00 , buat menggapai tujuan pabrik konveksi CV hidup baru ialah menciptakan uang yang sebesar-besarnya, pabrik sangat mengikutsertakan partisipasi aktif dari segala sumber energi manusia industri dalam upaya mendongkrak kinerja karyawan, khususnya di bidang teknisi yang bertanggung jawab buat menuntaskan permasalahan elektronik buat kebutuhan operasional serta investasi sumber energi manusia buat menunjang tujuan industri dengan metode yang sangat efisien serta efektif Buat memastikan tingkatan pencapaian hasil yang cocok dengan tujuan pabrik, sesuatu industri wajib memantau kinerja karyawan.

Berikut bukti target produksi tahun 2021 telah terpenuhi, dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1. 1 Target Pencapaian Produksi 2021

No	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	19,000	19,000
2	Februari	19,000	19,000
3	Maret	18,000	18,000
4	April	17,000	17,000
5	Mei	17,000	17,000
6	Juni	16,000	16,000
7	Juli	16,000	15,800
8	Agustus	16,000	16,000
9	September	15,000	15,000
10	Oktober	15,000	15,000
11	November	14,000	13,800
12	Desember	14,000	14,000
Jumlah		196,000	195,600

Sumber: Cv. Hidup Baru

Seperti terlihat di tabel di atas, target pencapaian 14.000 produksi pabrik CV hidup baru mengalami penurunan pencapaian antara Juli 15.800 dan November 13.800. padahal jumlah yang diminta adalah 16.000 pada bulan Juli dan 14.000 pada bulan November, antara bulan Juli dan November pencapaian produksi mengalami penurunan pencapaian.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya pendapatan pabrik baru CV konveksi adalah penurunan target pencapaian produksi. Di pihak perusahaan, karyawan di pabrik konveksi CV Hidup Baru tidak termotivasi untuk bekerja, yang tercermin dari kurangnya motivasi bagi perusahaan. Melalui kapasitas yang digerakkan oleh perwakilan dan penataan motivasi kerja dari perintis pabrik konveksi CV lainnya.

Dalam sebuah pabrik, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan. Dengan demikian, otoritas pabrik konveksi CV Hidup Baru harus dapat memberikan pemenuhan kepada perwakilan sehingga pameran berikutnya dapat memenuhi dan memberikan dukungan terbaik kepada klien. Karena itu, Pabrik CV tetap dapat berkembang, bersaing dengan usaha sejenis, dan memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada kliennya.

Layanan pelanggan yang mereka bagikan hendak terus menjadi baik bersamaan dengan kenaikan ataupun kenaikan kinerja karyawan. Secara kuantitatif, ada gejala penyusutan motivasi kerja yang ditunjukkan dengan tingginya tingkatan ketidakhadiran representatif di pabrik konveksi CV Hidup

Baru pada tahun 2021 dari Januari sampai Desember yang sepatutnya bisa dilihat pada tabel

Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan Di Pabrik Konveksi Cv Hidup Baru Tahun 2021

NO	Bulan	Karyawan yang hadir sebulan penuh	Karyawan yang absen
1	Januari	78	2
2	Februari	77	3
3	Maret	75	5
4	April	76	4
5	Mei	74	6
6	Juni	72	8
7	Juli	68	12
8	Agustus	75	5
9	September	76	4
10	Oktober	77	3
11	November	70	10
12	Desember	72	8
	Rata"/bulan	74,2	62,7

Sumber : cv hidup baru

Dapat ditarik kesimpulan dari tabel 1.1 bahwa ketidakhadiran merupakan masalah di pabrik karena ketidakhadiran mengakibatkan kerugian akibat keterlambatan pekerjaan dan penurunan kinerja. Ini juga merupakan tanda bahwa karyawan tidak bahagia dalam pekerjaannya, yang dapat merugikan bisnis (Robbins, 2006).

Kemampuan kerja pada pabrik konveksi CV . hidup baru sudah cukup baik dikarenakan para karyawan sudah memiliki kemampuan pada bidang masing-

masing diantaranya ada pada bidang bagian potong, bagian mal, bagian jahit belakang, bagian jahit bawahan, bagian buang benang, bagian aksesoris, bagian gosok uap, bagian seleksi, dan bagian packing. Pada karyawan konveksi CV. Hidup baru, Kepemimpinan pabrik konveksi CV Hidup Baru memberikan motivasi kepada karyawan, yang meningkatkan semangat mereka karena motivasi yang tinggi dan rendah dapat berdampak pada kinerja. Inspirasi bagi perwakilan penting dalam membangun energi serta semangat kerja, perwakilan mempunyai inspirasi sesuai kapasitasnya. Upaya untuk memotivasi memerlukan faktor-faktor (motivasi) yang mendorong perilaku. Selain itu, kinerja merupakan aspek dari penelitian ini yang berkaitan dengan motivasi kerja. Dimana kinerja adalah hasil dari pelaksanaan semua aspek pekerjaan.

Tabel 1.3 berisi data prasurvei penulis yang dikumpulkan dari tanggapan kuesioner yang dikirimkan kepada tiga puluh karyawan di pabrik konveksi CV. Hidup Baru di Medan, yang mana kuesioner kinerja karyawan ini diberikan di pabrik konveksi CV. hidup baru di Kota Medan.

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Hasil kerja anda sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan.	28	2
2	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan tujuan yang diberikan	28	2
3	Saya mampu dipercaya tanpa adanya melakukan kesalahan	25	5
4	Saya hadir dengan tepat waktu	20	10
5	Saya siap membantu rekan-rekan saya	25	5
Jumlah		126	24

Sumber : Hasil Kuisisioner Prasurvei

Hasil penelitian pendahuluan mengenai variabel Kinerja Karyawan yang menampilkan kalau kinerja karyawan masih belum maksimal dikarenakan minimnya atensi industri terhadap motivasi kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.3 yang membetulkan hasil riset pendahuluan. riset survei menimpa variabel kinerja karyawan yang tercantum dalam penanda mutu serta kuantitas. Buat menunjang produktivitas karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya, kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan serta motivasi kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak selalu bekerja dengan kualitas kerja standar perusahaan ,karyawan tidak selalu melaksanakan pekerjaan dengan targer yang sesuai yang diberikan,karyawan tidak selalu dipercaya ketika berbuat kesalahan dalam perkerjaaan, karyawan tidak selalu hadir dengan tepat waktu, karyawan tidak selalu mampu bekerjasama dengan rekan lainnya Berdasarkan hasil kuesioner pra survei untuk survei perilaku kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada pabrik konveksi CV Hidup Baru di Medan masih kurang.

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra Survei Kemampuan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya siap menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	27	3
2	Saya bisa selesai mengerjakan tugas dalam waktu target yang diberikan	26	4
3	Saya memiliki kemampuan untuk secara efektif dan terbuka menyelesaikan konflik di tempat kerja dengan rekan kerja	25	5
4	Ketika ada perselisihan terkait pekerjaan antara atasan dan bawahan, saya dapat menawarkan solusi.	20	10
5	Saya dapat mengembangkan kemampuan saya secara eksplisit terkait dengan pekerjaan.	25	5
Jumlah		123	27

Sumber : Hasil Kuisisioner Prasurvei

Dilihat dari hasil pre-review terkait kemampuan kerja, terlihat bahwa perwakilan dari lini produksi konveksi CV Hidup Baru di kota Medan menunjukkan bahwa masih ada perwakilan yang belum memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, ada pekerja yang belum memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan yang diberikan, dengan asumsi ada perjuangan kerja dengan perwakilan kolaborator individu ada perwakilan yang belum memiliki pilihan untuk mengurus masalah ini secara tepat dan lugas, tidak adanya kepercayaan terhadap lainnya, masih ada perwakilan yang menjalankan tanggung jawabnya tidak tepat waktu, ada perwakilan yang tidak sulit menjalankan tanggung jawabnya, dan masih ada pekerja yang bisa melakukannya tanpa bereksperimen. Berdasarkan fenomena kemampuan karyawan dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan baru CV masih mengalami masalah kesehatan yang berkaitan dengan kemampuannya.

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Prasurvey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Lingkungan kerja menyenangkan dan positif	28	2
2	Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka menerima pengakuan atas prestasinya	27	3
3	Saya perlu membuat kemajuan di tempat kerja	28	2
4	Di tempat kerja, saya menikmati persaingan	25	5
5	Di tempat kerja, saya tidak pernah mengeluh.	25	5
Jumlah		133	17

Sumber : Hasil Kuisisioner Prasurvei

Berdasarkan temuan pre survey mengenai motivasi kerja, karyawan pabrik konveksi CV Hidup Baru berdomisili di kota Medan. Masih ada pegawai yang berpendapat lingkungan kerja di pabrik konveksi CV Hidup Baru kurang menyenangkan, masih ada pegawai yang tidak termotivasi dengan pemberian penghargaan kepada pegawai atas prestasinya, ada pegawai yang tidak ingin meraih kesuksesan dalam bekerja, ada pegawai yang tidak menikmati persaingan dalam bekerja, dan masih ada karyawan yang mengeluh karena harus melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di pabrik konveksi CV Hidup Baru masih mengalami masalah motivasi yang tidak sehat, berdasarkan fenomena motivasi karyawan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menulis judul berdasarkan uraian tersebut:”**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KONVEKSI DI CV.HIDUP BARU**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah sebagai berikut, sesuai dengan judul dan latar belakangnya:

1. Peran pimpinan dalam memotivasi karyawan pada pabrik CV hidup baru.
2. Kinerja para karyawan pada pabrik konveksi CV hidup baru yang belum optimal.
3. Kemampuan kerja karyawan yang belum maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ambiguitas, penulis membatasi masalah ini pada “pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik konveksi di cv. Hidup baru”.

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam riset ini cocok dengan latar balik permasalahan lebih dahulu identifikasi permasalahan serta batas permasalahan:

1. Apakah kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pabrik CV hidup baru ?
2. Apakah kemampuan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pabrik CV hidup baru ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik CV hidup baru.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial variabel kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik CV hidup baru.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut adalah hasil dari penelitian ini:

a. Bagi Peneliti

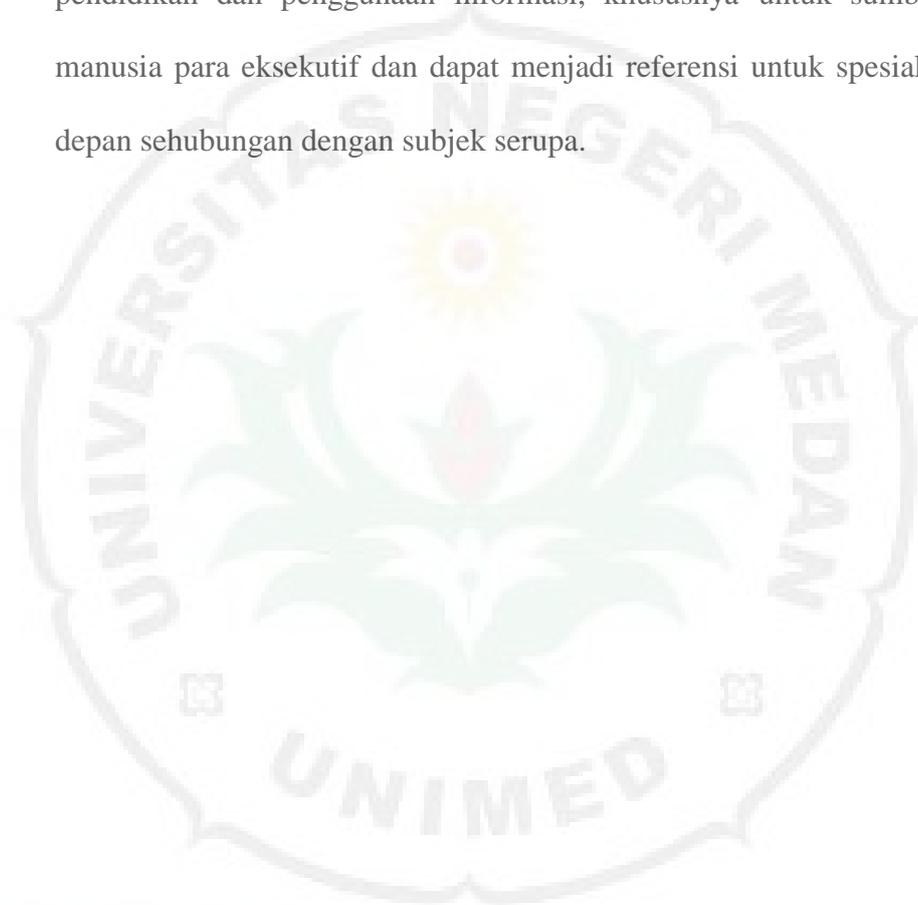
Riset ini berperan selaku platform buat implementasi serta perkembangan pengetahuan. tidak hanya data yang mencerahkan menimpa keberadaan pabrik CV hidup baru yang bisa jadi rujukan untuk periset berikutnya.

b. Untuk Perusahaan

Secara praktis, hasil eksplorasi yang ditunjukkan nantinya bisa dijadikan selaku data ataupun rujukan buat memperkirakan tanggung jawab kerja yang representatif dalam menuntaskan komponen kerja organisasi buat menggapai tujuan organisasi, serta yang sangat berarti merupakan buat lebih meningkatkan penerapan organisasi.

c. Untuk Pihak Akademik

Konsekuensi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pengalaman pendidikan dan penggunaan informasi, khususnya untuk sumber daya manusia para eksekutif dan dapat menjadi referensi untuk spesialis masa depan sehubungan dengan subjek serupa.



THE
Character Building
UNIVERSITY