

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan era globalisasi yang sedang berlangsung sudah membawa perkembangan dimana tingkat perekonomian sudah membaik dan perusahaan di Indonesia juga semakin berkembang. *Commanditaire Vennootschap* (CV) merupakan salah satu jenis badan usaha yang populer dan terdepan saat ini karena proses pendirian yang lebih mudah dibandingkan dengan badan usaha lainnya. Di Indonesia tampak ramai sekali industri CV contohnya CV yang berkecimpung di bagian garmen . Perkembangan kawasan industri membawa dampak positif karena dapat terjadi penyerapan tenaga kerja, karena bidang pakaian masih menjadi pendukung terbesar dalam penyerapan tenaga kerja.

Semakin berkembangnya perusahaan-perusahaan di Indonesia, para pengusaha akan terus memajukan kinerja perusahaan supaya bisa berkompetisi bersama perusahaan lain, maka dari itu sebuah perusahaan yang bagus diperlukan pembaharuan atau pendayagunaan sumber daya manusia untuk mewujudkan karyawan yang bermutu, sehat jasmani serta rohani lalu mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang hebat untuk membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Salah satu variabel pendukung perusahaan adalah Sumber Daya Manusianya (SDM) yang mempunyai peran penting pada setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. SDM adalah bagian utama pada suatu perusahaan yang akan memberikan

manfaat, mendukung dan memandu jalannya kegiatan perusahaan. Intinya Sumber Daya Manusia (SDM) dan perusahaan saling membutuhkan, meskipun telah ditemukan berbagai perangkat modern, sampai sekarang tidak ada perusahaan yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa bantuan individu lain. Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya terletak di alat-alat canggih yang digunakannya, tetapi ada pula kerja orang-orang di balik penggunaan alat canggih dan sumber daya lainnya.

Karyawan adalah sumber daya penting perusahaan yang patut dijaga karena mempunyai fungsi penting dalam organisasi perusahaan. Pada dasarnya sebuah perusahaan tergantung pada keahlian karyawan selaku sumber daya manusia. Apabila keterampilan dan kemampuan karyawan tinggi, maka besar pula peluang bagi perusahaan mendapatkan tujuan. Oleh karena itu, para karyawan wajib mempersiapkan diri dengan baik dan terkoordinasi untuk lebih mengembangkan hasil kerjanya. Tentu saja, para pekerja harus bekerja sesuai kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai hasil terbaik. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan karyawan yang berkinerja tinggi dan kompeten. Hal utama di dalam pengelolaan SDM yaitu tentang kinerja karyawannya.

Menurut Anjani (2019:4) kinerja yaitu jenis pekerjaan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sama dengan tanggung jawab dari perusahaan. Kinerja setiap karyawan itu tidak sama dengan karyawan lainnya. Menciptakan kinerja yang unggul juga memerlukan pengembangan kerja yang baik serta bisa menggunakan kemampuan para pekerja untuk menggapai maksud organisasi dengan baik. Jika suatu perusahaan ingin karyawannya melaksanakan pekerjaan dengan konsisten, maka perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi dari setiap karyawan, karena di dalam kinerja

mencakup bagian dari kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja bergantung pada kemampuan individu untuk mencapainya.

Menurut Krisnawati dan Bagia (2021:29) kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki sehingga memberikan tenaga dalam bekerja yang lancar dan mempunyai kecenderungan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan penguasaan karyawan pada bidang pekerjaannya. Kompetensi selain pengetahuan, keterampilan dan sikap, untuk menjadikan karyawan yang kompeten dalam melakukan tugas secara profesional dan bertanggung jawab diperlukan juga kompetensi yang sama dengan bidang pekerjaannya dan tugas tanggung jawaban yang dilakukannya.

Membahas kompetensi seorang pekerja tentunya tidak lepas dari dampak yang ditimbulkan dari kinerjanya, karena penilaian kinerja karyawan adalah faktor yang tidak bisa lepas pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri. Mengenai pentingnya masalah kompetensi, hal inilah yang membuat CV. Putra Gatac Garment harus memperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang biasanya terjadi di perusahaan mencakup kinerja karyawan yang tidak sama dengan yang diharapkan perusahaan. Dalam upaya untuk menangani masalah tersebut, maka CV. Putra Gatac Garment perlu mengamati dinamika kompetensi dari setiap karyawan, hal ini dilakukan agar bisa memberi kepuasan kerja yang dalam maksudnya untuk menggiatkan kinerja bagi karyawan menjadi lebih baik. CV. Putra Gatac Garment merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen yakni mengubah kain menjadi produk jadi siap pakai, salah satu produk yang dihasilkan oleh CV. Putra Gatac Garment yaitu celana. Adapun jumlah karyawan perusahaan pada bagian *sewing* dalam tabel di bawah :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Bagian Sewing

No	Bagian	Jumlah
1	Mekanik	3
2	<i>Quality Control (QC)</i>	7
3	<i>Maintance</i>	1
3	Operator	90
Total		101

Sumber : CV. Putra Gatac Garment

Tabel 1.2

Pendidikan Karyawan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD – SMP	20
2	SMA/SMK	78
3	S1	3
Total		101

Sumber : CV. Putra Gatac Garment

Tabel 1.3

Target Pencapaian

No	Hari	8 Jam	9 Jam	Target Yang Tercapai
1	Senin	400	450	343,2
2	Selasa	400	450	337,1
3	Rabu	400	450	383,4
4	Kamis	400	450	419,6
5	Jumat	400	450	384,8
6	Sabtu	400	450	414,9

Sumber : CV. Putra Gatac Garment

Berdasarkan pra survei yang dilakukan oleh peneliti, peneliti mendapatkan suatu fenomena yang terjadi di CV. Putra Gatac Garment yaitu peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja karyawan. Terlihat dari pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan masih belum maksimal seperti target yang di tentukan

oleh perusahaan belum semuanya tercapai. Di bawah ini merupakan hasil penelitian awal mengenai kinerja karyawan yang peneliti peroleh melalui kuesioner yang disebar secara acak terhadap 18 karyawan CV. Putra Gatac Garment.

Tabel 1.4
PraSurvei Mengenai Kinerja Karyawan

No	Materi Pertanyaan	YA (Setuju)		TIDAK (Tidak Setuju)	
		F	%	F	%
1	Saya mampu menjalankan semua jenis mesin yang ada di perusahaan	8	44%	10	56%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan lebih cepat dari yang telah ditetapkan.	3	17%	15	83%
3	Saya selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaan sebelum diperintahkan atasan	6	33%	12	67%

Sumber : Kuesioner PraSurvei

Menurut hasil Prasurevei dalam tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa 8 orang (44%) menyatakan setuju saya mampu menjalankan semua jenis mesin yang ada di perusahaan sedangkan 10 orang (56%) menunjukkan tidak setuju. Pernyataan selanjutnya 3 orang (17%) menunjukkan setuju saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan lebih cepat dari yang telah ditetapkan atasan sedangkan 15 orang (83%) menunjukkan tidak setuju. Pernyataan terakhir 6 orang (33%) menyatakan setuju saya selalu berinisiatif mengerjakan pekerjaan sebelum diperintahkan atasan sedangkan 12 orang (67%) menyatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa karyawan CV. Putra Gatac Garment dalam kinerja masih belum optimal.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari tugas pokok yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga seharusnya karyawan yang bekerja itu harus memiliki kemampuan serta

pengetahuan mengenai bidang pekerjaan yang digelutinya. Menurut Adi Siswanto (2020) Penilaian terhadap kinerja dapat berguna menjadi tolak ukur yang bisa dimanfaatkan demi memperbaiki kinerja karyawan yang berkaitan, sehingga jalan yang dilakukan demi membetulkan kinerja bisa dilaksanakan secara sistematis dan terarah, maka kinerja terbaik karyawan dapat tercapai.

Di bawah ini merupakan hasil Pra survei mengenai variabel Kompetensi (X), dalam tabel berikut :

Tabel 1.5
Pra Survey Mengenai Kompetensi

No.	Materi Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	9	50%	9	50%
2	Saya kesulitan untuk memunculkan ide baru yang akan membuat kemajuan pada perusahaan	6	33%	12	67%
3	Saya selalu menawarkan bantuan kepada rekan kerja saya jika pekerjaannya belum selesai	0	0%	18	100%

Sumber : Kuesioner Pra Survey

Menurut hasil Prasurvei pada tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa 9 orang (50%) menyatakan setuju latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan sedangkan 9 orang (50%) menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan selanjutnya menunjukkan bahwa 6 orang (33%) menyatakan setuju saya kesulitan untuk memunculkan ide baru yang akan membuat kemajuan pada perusahaan sedangkan 12 orang (67%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan terakhir menunjukkan bahwa 18 orang (100%) menyatakan tidak setuju saya selalu menawarkan bantuan kepada rekan kerja

saya jika pekerjaannya belum selesai. Hasil dari data di atas menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada CV. Putra Gatac Garment juga terdapat permasalahan.

Jika dilihat dari penelitian sebelumnya menurut Puspa Dewi Yulianty, dkk menyatakan variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Iis Kartini, Muhamad Yayandi dan Selvi Handayani mengatakan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Putra Gatac Garment memahami pentingnya masalah kompetensi yang berkaitan dengan kinerja karyawan, menurut latar belakang pada uraian di atas akhirnya penulis terdorong untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gatac Garment”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang yang telah ditulis, ada beberapa fenomena yang bisa dijadikan bahan penelitian, diantaranya :

1. Kurangnya keterampilan karyawan dalam menjalankan mesin-mesin di perusahaan.
2. Kurangnya pemahaman karyawan mengenai proses yang dijalankannya.
3. Karyawan masih belum terbiasa berganti mesin.
4. Kinerja karyawan masih kurang optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Menurut identifikasi masalah, peneliti memberikan pembatasan masalah dalam penelitian seperti :

1. Variabel yang disajikan yaitu : Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

2. Variabel bebas (*independen*) yaitu Kompetensi
3. Variabel terikat (*dependen*) yaitu Kinerja Karyawan.
4. Luas lingkup hanya meliputi informasi CV. Putra Gatac Garment.

1.4 Perumusan Masalah

Menurut identifikasi serta pembatasan masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kondisi kompetensi di CV. Putra Gatac Garment.
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di CV. Putra Gatac Garment.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Putra Gatac Garment.

1.5 Maksud dan Tujuan

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menghimpun data, mengolah data, menganalisis data yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV. Putra Gatac Garment sehingga diperoleh deskripsi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Gatac Garment dan juga menjadi salah satu prasyarat dalam mendapat gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen di Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang di uraikan, maksud dilakukannya penelitian yaitu untuk mengidentifikasi dan memperoleh data yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Adapun maksud utamanya adalah untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh Kompetensi pada CV. Putra Gatac Garment.
2. Mengetahui, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gatac Garment.
3. Mengukur pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gatac Garment.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian di harapkan dapat mendukung pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan diharapkan bisa menjadi dokumen akademik serta menjadi pedoman bagi civitas akademika, terutama bagi yang melaksanakan penelitian lebih lanjut terkait dengan Kompetensi dan Kinerja Karyawan.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil kegiatan dari penulisan sangat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan penulis pada ketaatan ilmu yang penulis tekuni dan dapatkan.

6	Pengolahan Data											
7	Penyusunan Bab IV											
8	Penyusunan Bab V, Lampiran, Abstrak											
9	Sidang Akhir											

Sumber : diolah oleh peneliti 2024

