

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan industri di Indonesia pada era baru ini bergerak sangat luas untuk menuju kompetisi lebih kompetitif di segala bidang. Perusahaan dianjurkan untuk selalu mempertahankan, meningkatkan kualitas serta kuantitas kerja. Dilansir dari Deputi Bidang Ekonomi Kementerian PPN/BAPPENAS pada tahun 2020 semua negara diguncangkan oleh pandemi COVID-19 memestikan disemua negara mengurangi sebagian aktivitas perekonomian. Pertumbuhan ekonomi keseluruhan diprediksi terkontraksi sehingga membuat pertumbuhan di industri semakin menurun. Dengan terguncangnya industri di Indonesia semua perusahaan berusaha meningkatkan perekonomian yang sedang terkontraksi. Maka dari itu perusahaan memerlukan SDM yang kompeten guna meningkatkan perekonomian dan mengembangkan produktivitas perusahaan.

Besarnya jumlah SDM dalam perusahaan atau organisasi dikategorikan sebagai aset paling penting untuk perusahaan dalam upaya untuk mendapatkan keuntungan demi kelangsungan berdirinya pada perusahaan (Mamik, 2016). Selain itu pada beberapa bagian terpenting dalam berperan untuk menentukan kesuksesan pada perusahaannya yaitu dengan melatih tenaga kerja yang memiliki potensi untuk mampu bersaing pengembangan keahlian dan keterampilan dari SDM baik secara *hard skill* ataupun *soft skill*.

Produktivitas karyawan yang bisa ditingkatkan lagi menggunakan *planing* SDM yang bagus. Perencanaann atau *planning* merupakan suatu pemikiran untuk dikerjakan dengan SDM yang dimiliki dalam memenuhi tujuan pada perusahaan

secara menyeluruh dengan cara terbaik untuk pemenuhan tujuan tersebut (Pratama, 2020). Planning SDM yaitu proses paling penting dari keseluruhan fungsi manajemen perusahaan karena tanpa planing, fungsi-fungsi manajemen lainnya tidak dapat berjalan. Faktor yang paling menentukan dalam proses perencanaan adalah *human* atau manusia tersebut. Tanpa adanya seorang manusia maka tidak akan ada proses kerja, manusia sendiri dinilai dari kinerja yang berkualitas serta kuantitas untuk pencapaian tujuan pada perusahaan.

Kinerja seorang karyawan yaitu pekerjaan SDM yang berkualitas serta kuantitas yang sudah dicapai para pekerja dalam melakukan tugasnya serta tanggung jawab yang sudah diamanahkan padanya (Mangkunegara, 2017). Tingkat keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan tugas pokoknya serta fungsi dalam perusahaan dinilai dari kualitas dan kuantitas kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan pada perusahaan yang sesuai dengan visi serta misi perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi pada dua faktor yaitu daya dorong, motivasi serta kemampuan karyawan. Daya dorong dan motivasi dipengaruhi dengan adanya sesuatu pada diri seseorang serta hal lain dari luar dirinya. Pekerjaan karyawan bisa naik dengan bagus tanpa ada dukungan yang berasal dari dorongan serta kemampuan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan sikap karyawan untuk menghadapi suatu kondisi atau masalah yang ada di perusahaan. Motivasi yaitu pengarah atau sumber energi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi pada karyawan muncul karena merasakan dorongan untuk memenuhi suatu kebutuhan yang dapat memberikan kekuatan dari dalam guna tercapainya suatu tujuan (Prihantoro, 2015). Motivasi menjadi baik bila seorang tersebut merasa senang dan suka pada pekerjaannya tersebut, namun motivasi akan menjadi tidak baik jika seseorang merasa tidak senang dan tertekan. Selain motivasi lain yang bisa

mempengaruhi untuk terbentuknya suatu tujuan perusahaan dengan memperhatikan setiap kemampuan karyawan yang seharusnya sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kemampuan kerja merupakan kapasitas dan kecakapan mengenai suatu keahlian untuk melakukan kegiatan atau aktifitas dalam suatu pekerjaan. Hal ini disebabkan jika penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan, karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan sesuai target waktu yang sudah diputuskan oleh perusahaan. Kemampuan pekerjaan yang sudah dimiliki para karyawan terdapat dua hal adalah keahlian mental serta kemampuan fisik (Robbins dan Judge, 2015). Kemampuan mental merupakan dasar untuk mengukur sejauh mana kemampuan seorang karyawan dapat mengelola secara verbal, visual atau angka yang dikelolanya pada pekerjaan. Selain itu, Kemampuan fisik merupakan kemampuan gerak tubuh karyawan dalam melaksanakan kegiatan yang ada pada pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Kemampuan fisik merupakan sebuah tolak ukur untuk karyawan sehingga dapat menelaraskan keseimbangan tubuhnya serta kesehatannya sehingga dapat bekerja secara maksimal mulai awal jam kerja hingga akhir jam kerja untuk tercapainya target waktu dari perusahaan, kecekatan dalam bekerja, dan keterampilan dalam bekerja.

PT. Siantar Top Tbk merupakan perusahaan yang memproduksi jajanan ringan melalui ruang lingkup produk mie, biskuit, dan wafer. Dengan berbagai ragam produk yang dihasilkan perusahaan mampu memenuhi pasar konsumen baik lokal maupun ekspor. Dilansir dari surya.co.id pada masa Covid-19 tahun 2020 PT. Siantar Top mengalami peningkatan penjualan 9% dibandingkan periode tahun 2019 lalu, direktur utama Agus Suhartanto mengatakan tahun ini pihaknya masih optimis dalam memperhitungkan pertumbuhan penjualan dapat mencapai

10% meski Covid-19 belum mereda, kontribusi pasar ekspor juga tetap mengembangkan pasar dengan negara tujuan ke China, Korea Selatan dan Taiwan. Perusahaan mempunyai visi yang menjadi perusahaan terdepan dan selalu axis serta meningkat untuk kepuasan bersama-sama. Untuk tercapainya visi tersebut dibutuhkan kinerja pada karyawan yang berkualitas.

Kinerja para pekerja PT. Siantar Top Tbk semakin meningkat, semua ditunjukkan melalui hasil perolehan dari Divisi Hall Export. Dalam kurun waktu satu tahun terakhir Divisi Hall Export mampu mengekspor produk Mie Gemez Enak sebanyak 100 *container* ke berbagai negara yaitu China, Korea Selatan dan Taiwan. Pekerjaan karyawan yang baik dikarenakan oleh dua faktor yaitu dorongan serta kemampuan dalam bekerja. Motivasi karyawan PT. Siantar Top Tbk dipandang melalui tingginya tanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan job desknya, sedangkan kemampuan kerja dilihat dari hasil yang diperoleh dalam memenuhi target tujuan yang sudah ditentukan oleh pihak PPIC. Selain dengan pencapaian target yang telah ditentukan, karyawan Divisi Hall Export juga dapat meminimalisir adanya temuan kasus oleh audit yang memperlihatkan bahwa kemampuan pada kerja karyawan sudah baik.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan penulis berminat untuk mengkaji bagaimana upaya PT. Siantar Top Tbk untuk meningkatkan motivasi serta kemampuan dalam menjalankan tugas kerja yang berdampak terhadap kinerja para karyawan. Dari uraian diatas penulis mengangkat kedalam penulisan skripsi pada judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SIANTAR TOP, TBK SIDOARJO"

1.2 Rumusan Masalah

Pada penjelasan yang ada di latar belakang tersebut, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo?
2. Apakah kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top Top, Tbk Sidoarjo?
3. Apakah motivasi dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top Top, Tbk Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Meninjau dari perumusan masalah, pada penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top Top, Tbk Sidoarjo.
2. Mengetahui Pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.
3. Mengetahui Pengaruh motivasi dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Pada pencapaian tujuan yang sudah diuraikan, dalam penelitian ini dapat terdapat manfaat secara akademis, pengembangan ilmu pengetahuan, dan praktis antara lain sebagai berikut :

1. Secara Akademis

Bagi peneliti terdapat manfaat serta wacana pengembangan bisnis terutama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan.

a. Untuk para akademis penelitian diharapkan lebih memperbanyak pengetahuan kepustakaan pada penyajian tentang motivasi serta kemampuan terhadap kinerja.

2. Secara Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Pada penelitian ini dapat menjadikan landasan bagi semua orang yang membutuhkan informasi dalam pengembangan model penelitian melalui pengaruh motivasi serta kemampuan terhadap kinerja dengan obyek yang lebih meluas.

3. Secara Praktis

Penelitian ini berharap bisa menjadi pengetahuan bagi perusahaan PT. Siantar Top, Tbk Sidoarjo sejauh mana motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan yang berdampak positif pada perusahaan, serta hasilnya dapat dijadikan suatu pertimbangan untuk penyusunan strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pada pekerja.