

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan dikalangan karyawan atau perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut. Menurut Veizal Rivai ( 2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah : *“merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”*. Kinerja juga memiliki beberapa aspek yang bisa mendukung kinerja itu sendiri, berikut beberapa contoh aspek kinerja : kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila karyawannya berkinerja buruk, maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila para karyawannya merupakan para karyawan yang rajin dan senang berinovasi, maka terjadi kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut. Untuk melihat apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan prosedur yang diminta perusahaan, maka perusahaan harus memiliki penilaian kerja kepada setiap karyawannya. Beberapa contoh menurut Mondy (2008:259) ada lima langkah untuk melihat siklus proses penilaian kerja.

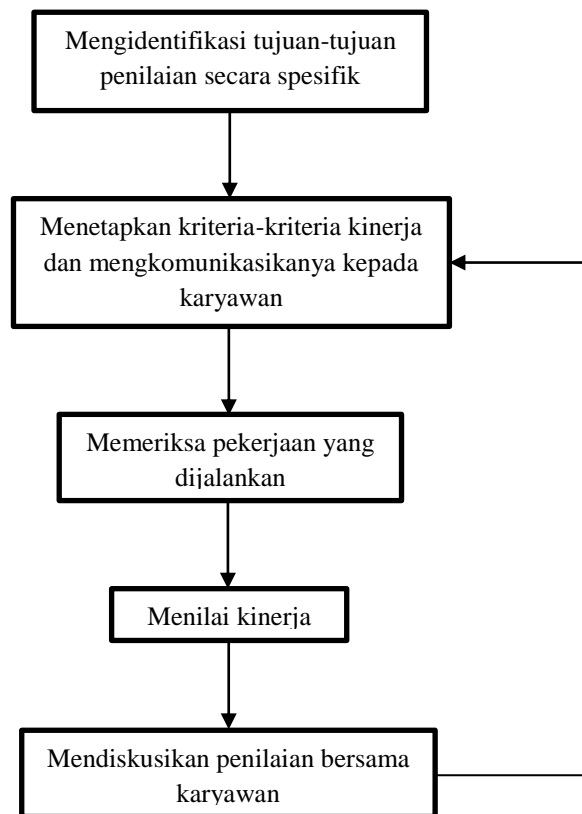


Diagram 1.1. Siklus Proses Penilaian Kerja

Terkadang dalam penilaian kinerja, hal ini bisa terjadi timbulnya masalah, karena masih ada kesenjangan antara yang diminta oleh perusahaan dan yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti pada contoh kasus yang terjadi di Garuda Indonesia misalnya, menurut, Vice President Marketing and Product Strategy Garuda Indonesia Prijastono Purwanto, bicara grade system ditempatnya dilihat dari task performancenya. “Sudah dapat tuga sapa saja, pencapaiannya bagaimana, dan grade itu kan makin ke atas makin baik dan itu berpengaruh terhadap besaran bonus ataupun insentif yang nantinya ia terima,” terang Prijastono lagi.

Sementara itu di Direktur Utama Bukopin, Glen Glenardi ,mengaku pihaknya secara rutin melakukan penilaian kerja terhadap karyawannya setiap tahun. “*Setiap tahun kita melakukan itu, dan kita mempunyai kriteria. Setiap tahun itu kita mempunyai pola penilaian yang berbeda-beda. Itu normative, dikarenakan situasi bisnis juga kan*

*berubah terus. Tetapi esensinya sama, ada pencapaian yang disepakati'*, (sumber dari internet, my blog Agung Yusardika) ungkap Glen. Kondisiseperti yang dipaparkan diatas, terjadi hampir disemua perusahaan, tidak terkecuali di Ardiles Ciptawijaya. Seperti yang kita ketahui saat ini, Ardiles Ciptawijaya merupakan sebuah perusahaan yang ada di Indonesia yang bergerak di bidang trading sepatu dan sandal. Seiring berkembangnya jaman dan kebutuhan masyarakat baik kelas menengah keatas maupun kebawah membuat perusahaan sepatu dan sandal terus inovatif dalam menciptakan produk-produk yang ada. Ini juga membuat Ardiles tidak mau kalah dengan merek-merek sepatu yang lain. Selain model dan kualitas sepatunya yang bagus, harga juga harus terjangkau.

PT.Wangta Agung didirikan pada tahun 1950, dimulai dari home industri yang mempekerjakan sedikitnya 10 pegawai. Dan sejak 1972 PT.Wangta Agung menjadi perusahaan keluarga yang cukup disegani. Dengan bersenjata kreativitas dan ketekunan, kita berspekulasi untuk menjadi bagian dari dunia dan pada tahun 1987 memulai export ke USA dan Eropa. Untuk meningkatkan mutu dan kualitas hasil produksi, kita banyak bekerja sama dengan beberapa perusahaan manufaktur dari Taiwan. Hingga saat ini PT.Wangta Agung telah didukung lebih dari 10 ribu tenaga profesional ahli dibidangnya serta kepercayaan yang kuat diberikan konsumen pada kami, hampir setengah abad PT.Wangta Agung telah menghasilkan berbagai jenis sepatu dan sandal yang dipasarkan baik didalam maupun diluar negeri, diantaranya Diadora, Tommy Hilfiger, O' Neil, Marlboro, Princess, Convers, Spalding, Donnay, Gola, Air Pro, Pro Kennex, Profesional, Kelme, Ardiles, Gibor, Willow dll. Dengan produksi menyebar ke 10 negara berbeda di dunia. Bermodal mesin - mesin yang canggih dan system produksi yang modern, kami akan selalu siap menghadapi pasar global yang semakin menajam, dengan penghasilan US\$ 180 juta pertahun PT.Wangta Agung akan terus meningkatkan kepercayaan konsumen baik dari segi

kualitas produksi maupun layanan. Ardiles Ciptawijaya merupakan salah satu group keluarga dari PT.Wangta Agung.

Upaya untuk melihat kualitas kinerja karyawan Ardiles Ciptawijaya, perusahaan menggunakan sistem KPI (*Key Performance Indicator*), merupakan matrik baik finansial maupun non finansial yang digunakan oleh perusahaan untuk mengukur performa kinerjanya. *Key Performance Indicator* biasanya digunakan untuk menilai kondisi suatu bisnis serta tindakan apa yang diperlukan untuk menyikapi kondisi tersebut. KPI ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kesalahan ataupun prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Selain itu perusahaan juga memberikan komisi untuk setiap divisi yang omset penjualannya banyak, sehingga itu bisa memacu semangat para karyawan untuk berusaha mencari pembeli atau *costumer*, dan berusaha kerja semaksimal mungkin. Bukan hanya komisi, *KPI* juga berfungsi untuk memberikan masukan kepada kepala bagian untuk melihat hasil kerja karyawan, sehingga ketika ada kenaikan gaji itu bisa jadi bahan pertimbangan. Perusahaan juga memberikan apresiasi setiap tahunnya untuk mengajak karyawan *reffreshing* keluar kota bahkan keluar negeri, supaya tidak jenuh dipekerjaan. Selain itu perusahaan juga mengadakan pelatihan dan test untuk kenaikan jabatan, sehingga wawasan karyawan semakin diperluas. Karena tidak semua karyawan yang bekerja di Ardiles Ciptawijaya jurusan sekolah atau bidang akademiknya sesuai dengan pekerjaan yang saat ini dilakukan. Seperti Staff Audit harusnya merupakan karyawan lulusan Sarjana Ekonomi Akutansi ataupun Sarjana Ekonomi Keuangan. Untuk melihat apakah karyawan tersebut mampu ataupun tidak dibidang pekerjaan tidak hanya dilihat dari lulusan akemdemiknya, melainkan juga dilihat dari keterampilan yang dimiliki dan motivasi kerja yang tinggi, sikap yang mau terus berusaha sehingga ada kemauan yang besar dari karyawan itu sendiri untuk mau belajar dan bisa. Bukan hanya *Skill, Knowledge* dan *Atitude* karyawan yang dilihat untuk mengevaluasi kualitas kinerja yang dimiliki karyawan, Teknologi juga memiliki

peranan penting dalam membantu memperlancar dan membantu pekerjaan yang dilakukan karyawan. Contoh teknologi yang diambil merupakan teknologi informasi, karena teknologi ini berkaitan dengan pekerjaan yang ada di Ardiles Ciptawijaya. Jika perusahaan yang maju tetapi belum menggunakan teknologi yang memadai, maka bisa memperlambat jalannya pekerjaan. Karena program yang digunakan harus *online* atau menyambung, antara Ardiles pusat, Gudang pengiriman serta kantor pembantu yang ada di luar kota ataupun diluar pulau. Motivasi kerja juga salah satu faktor psikologis untuk mengevaluasi kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi dari pimpinan serta kemauan karyawan untuk terus mau belajar, akan membantu karyawan itu sendiri untuk lebih cepat pintar dan tahu akan pekerjaan yang dimilikinya.

Kategori kinerja kerja karyawan yang dinilai dari *Skill* meliputi *Basic Literacy Skill* yaitu *basic* atau pengetahuan dasar yang dimiliki karyawan Audit dibidang akutansi. *Technical Skill* yaitu keterampilan yang dimiliki karyawan Audit dalam bidang teknologi informasi berupa menggunakan atau bisa mengoperasikan komputer dan sebagainya yang bisa membantu untuk kelancaran pekerjaan tim Audit sendiri. *Interpersonal Skill* yaitu kemampuan yang dimiliki tim Audit dalam hal mendengarkan atau memberikan pendapat kepada karyawan staff Ardiles Ciptawijaya ketika ada kasus khusus dalam hal mengerjakan pekerjaannya. *Problem Solving* juga diperlukan untuk tim Audit kepada karyawan staff Ardiles Ciptawijaya untuk memberikan solusi ketika pekerjaan staff Ardiles Ciptawijaya dirasa kurang berkenan menurut prosedur tim Audit. Sehingga pekerjaan Staff Ardiles Ciptawijaya dan tim Audit sama - sama benar. Terlebih dari semua *Skill* yang dimiliki oleh tim Audit, pengetahuan juga diperlukan untuk menambah wawasan ataupun digunakan tim Audit untuk melakukan tindakan apakah ketika menemukan masalah bahkan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan Staff Ardiles Ciptawijaya dalam mengerjakan pekerjaannya. *Attitude* juga merupakan kategori yang harus dimiliki oleh karyawan Staff maupun tim Audit, karena sepintar apapun karyawan tersebut jika tidak mempunyai sopan santun dengan rekan

sekerjanya maupun tidak menghargai pimpinannya, itu bisa mengurangi nilai kerja pada karyawan tersebut. Maka perusahaan harus memiliki tiga kategori tersebut didalam diri karyawan Staff maupun tim Audit.

Dari ketiga kategori diatas, maka diperlukannya metode penilaian pekerjaan yang harus dimiliki oleh Ardiles Ciptawijaya untuk mengukur kinerja dari Karyawan Audit dalam memeriksa atau mengevaluasi pekerjaan karyawan staff Ardiles Ciptawijaya ketika Audit baik sidak setiap awal bulan maupun sidak setiap harinya yang memeriksa setiap pengeluaran maupun pemasukan Ardiles Ciptawijaya. Maka Ardiles Ciptawijaya menggunakan Metode Penilaian Standar Absolut.

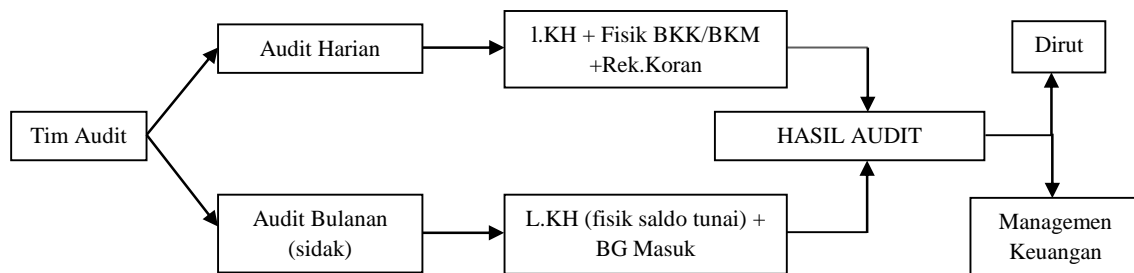


Diagram 1.2. Alur Audit

Dari alur cerita diatas, terkadang ketika tim Audit memeriksa pekerjaan Karyawan staff Ardiles Ciptawijaya beberapa kali terjadi kesalahan dimana bukti fisik dan inputan di program tidak sama. Dan itu seharusnya ditemukan oleh pihak tim Audit, bukan dari pihak karyawan staff Ardiles Ciptawijaya sendiri, karena fungsi mereka meng-audit itu adalah memeriksa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan staff Ardiles bukan hanya mengcopy paste pekerjaan karyawan staff Ardiles. Bukan hanya itu saja, kesalahan yang dilakukan oleh pihak karyawan staff Ardiles biasanya baru ditemukan setelah beberapa bulan giro tersebut cair dan nampak di rekening koran, sehingga itu menyebabkan harus dilakukan edit. Masalah yang terjadi diatas seharusnya bisa diminimkan jika tim audit lebih teliti lagi ketika memeriksa

pekerjaan karyawan staff Ardiles. Beberapa kali juga pernah terjadi pertanyaan dari tim audit ketika ada kasus khusus ketika menginput data, seharusnya ketika ada persoalan, jika tim audit tidak berkenan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan staff Ardiles, maka tim audit hendaknya memberikan solusi atas persoalan tersebut, bukan hanya memprotes atau hanya mempertanyakan permasalahan tersebut tanpa memberi solusi yang tepat, sehingga kedua pihak sama – sama mengerti.

Dengan demikian, peneliti ingin melihat sejauh mana **“Pengaruh Pengetahuan Sumber Daya Manusia, Pemahaman Teknologi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Audit di Ardiles Ciptawijaya”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dibagian sebelumnya, maka fokus masalah peneliti ini dirumuskan atau diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan audit di Ardiles Ciptawijaya?
2. Apakah pemahaman teknologi yang ada juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan audit di Ardiles Ciptawijaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan audit di Ardiles Ciptawijaya?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang dipilih penulis di atas maka penulis menetapkan tujuan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh pengetahuan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Audit di Ardiles Ciptawijaya

2. Menguji pengaruh pengetahuan Pemahaman Teknologi terhadap Kinerja Karyawan Audit di Ardiles Ciptawijaya
3. Menguji pengaruh pengetahuan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Audit di Ardiles Ciptawijaya

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Dari tujuan diatas, dapat diketahui bahwa manfaat penelitian ini dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu aspek akademis, aspek pengalaman ilmu pengetahuan, dan aspek praktis

1. Aspek teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya di fakultas manajemen STIE Mahardhika.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh pengetahuan sumber daya manusia, pemahaman teknologi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan audit di Ardiles Ciptawijaya.
  - c. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan audit.
  - d. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja.
2. Aspek praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merekrut karyawan baru. Perusahaan juga diharapkan mampu menggunakan teknologi yang ada demi efisiensi dan kelancaran pekerjaan yang ada di perusahaan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa akan datang.