

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan tergantung keberadaan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola (Eksan & Dharmawan, 2020)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pembentukan, melatih dan mengembangkan kompetensi karyawan pada suatu perusahaan sehingga memiliki kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan waktu yang ditentukan atau rencana yang telah ditetapkan. Parameter-parameter tersebut mencerminkan tujuan dan kepentingan organisasi atau perusahaan. Secara singkat, produktivitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan dan kepentingan perusahaan (Busro, M. 2018).

Dalam penulisan ini, kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Dalam UU no 13 tahun 2003, kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang individu. Karyawan yang kompeten memiliki pengetahuan yang relevan, keterampilan yang diperlukan, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Sementara itu, Menurut (Eksan & Dharmawan, 2020) Manajer atau pemimpin

adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar para bawahannya berprestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu kemampuan dan daya dorong. Kemampuan seorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh suatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya. Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki keterlibatan yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap organisasi. Motivasi yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, mengatasi hambatan, dan mencapai tujuan kerja dengan lebih baik.

Tabel 1.1

Data Karyawan PT.Erick Putra Remaja 2022

Jabatan	Jumlah Karyawan
Pimpinan	1
Manajer	1
Bendahara	1
Karyawan	10
Pengemudi	15
Petani Kebun	16
Total	44

Sumber:PT. Erick Putra Remaja (2024)

Pada penelitian ini penulis menentukan PT. Erik Putra Remaja sebagai objek penelitian. Karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa transportasi dan perkebunan . Perusahaan ini terletak di jl.Wolter Monginsidi Gg merbabu No 29, teluk betuk Bandar Lampung. Saat ini perusahaan memiliki jumlah karyawan sebanyak 41 karyawan dimana 17 diantaranya pengemudi atau supir truck dan 10 lainnya petani kebun dari pohon sawit dan jagung.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan direktur dan manajer PT. Erick Putra Remaja, dalam melakukan pekerjaan masih terlihat adanya beberapa karyawan sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya kepada karyawan

lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Kondisi ini berdampak pada lambatnya waktu kerja yang diberikan untuk diselesaikan. Selain itu, karyawan kurang cepat atau sigap dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan. Karyawan juga tidak ada inisiatif sendiri untuk terlebih dahulu mengambil apa yang menjadi tugasnya. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor belum tercapainya produktivitas kerja karyawan secara optimal.

Selain kompetensi, faktor lain yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kondisi ini terlihat dari kurangnya kesempatan karyawan dalam mengasah kemampuan atau keterampilan untuk dapat mengembangkan karir mereka. Dan juga adanya ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan perusahaan. Masih banyak hal yang harus dilakukan perusahaan agar dapat memotivasi karyawan. Salah satunya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dan juga memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karir mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan direktur dan manajer PT. Erick Putra Remaja, terdapat masalah yang menjadi concern dan dapat diteliti ialah dimana kurangnya produktivitas kerja karyawan hal tersebut dapat dilihat dari, mayoritas dari mereka hanya lulusan SMP atau SMA dan minim pengetahuan di bidang pekerjaannya. Sehingga banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti instruksi dari pimpinan. Terjadinya masalah-masalah tersebut menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan PT. Erick Putra Remaja jadi kurang optimal.

Kompetensi merupakan salah satu faktor menentukan produktivitas. Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki (Enny, 2019).

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan terhadap Direktur dan manajer PT. Erick Putra Remaja, ditemukan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan pengemudi di PT. Erik Putra Remaja masih sangat minim keahlian. Hal ini menyebabkan banyak petani dan pengemudi tidak mampu melakukan tugas-tugas pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. terjadinya masalah yang dialami karyawan PT. Erick Putra Remaja tersebut menyebabkan karyawan kurang memiliki kompetensi yang mumpuni untuk diberikan kepada perusahaan sehingga terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat mempertahankan dirinya sebagai anggota karyawan perusahaan tersebut.

Selain kompetensi yang menjadi faktor dari produktivitas kerja adalah motivasi, motivasi adalah “suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Motivasi sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha. Dengan kata lain, motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu (Eksan & Dharmawan, 2020).

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan terhadap Direktur dan manajer PT. Erick Putra Remaja, motivasi yang dimiliki oleh karyawan sangatlah kurang. Hal itu dilihat dari sering terlambat nya karyawan untuk datang ke perusahaan. Kemudian kurangnya motivasi karyawan di PT. Erick Putra Remaja disebabkan karena upah yang diterima minimum yang pada akhirnya Selain itu, para karyawan sering meminta gaji diluar kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya dengan pimpinan perusahaan yang akan membawa dampak buruk bagi keuangan perusahaan. Kondisi ini semakin memburuk karena dengan besarnya angka pengangguran di Indonesia sehingga para karyawan enggan untuk keluar dari pekerjaannya meskipun mendapatkan gaji yang kecil. Hal tersebut yang membuat para karyawan di PT. Erick Putra Remaja cenderung malas bekerja dan kurangnya

motivasi dalam bekerja.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kompetensi dan motivasi dengan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kompetensi serta memotivasi para karyawannya agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan terhadap Direktur dan majer PT. Erick Putra Remaja, perusahaan belum ada program pelatihan ataupun insentif bagi para karyawannya sehingga minat belajar maupun motivasi untuk bekerja menjadi rendah.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pimpinan perusahaan harus memberikan program pelatihan guna meningkatkan kompetensi serta motivasi para karyawannya agar dapat melakukan tugas-tugas pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP). Program pelatihan ini bisa berupa training on the job ataupun off the job seperti seminar maupun workshop.

Selain itu, pimpinan perusahaan juga harus mengevaluasi sistem upah dan insentif dalam perusahaannya sehingga tercipta hubungan kerja yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Dalam hal pembayaran upah pun disesuaikan dengan tingkat pendidikan ataupun kemampuan masing-masing karyawan sehingga adil bagi semua pihak.

Dengan meningkatkan kompetensi dan motivasi para karyawannya serta memberikan insentif yang adil, diharapkan para karyawan bisa lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan SOP perusahaan. Hal ini akan membawa dampak positif bagi produktivitas kerja dan keuntungan perusahaan. Melihat permasalahan yang tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan belum optimal. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT.**

PUTRA ERIK REMAJA)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?
3. Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dan ilmu pengetahuan terkait pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat di jadikan acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja Karyawan PT.Erick Putra Remaja

3. Bagi Instansi.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan ataupun menambah pengetahuan khususnya mengenai pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan, yaitu karyawan dan pengemudi PT. Erick Putra Remaja.

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan, yaitu Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Erik Putra Remaja.

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang digunakan, yaitu PT. Erik Putra Remaja.

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan, yaitu dilakukan pada april 2022 s/d desember 2023.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ilmu pengetahuan yang digunakan, yaitu kompetensi, motivasi, Produktivitas Kerja Karyawan.

1.6 Sitematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terbagi dalam beberapa bagian yang masing masing terbagi dalam beberapa sub bagian, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang permasalahan yang timbul, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan landasan teori dan penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dengan menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi simpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan.