

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Tuntutan globalisasi memaksa semua pihak dari kalangan manapun untuk beradaptasi, apabila tidak ingin tertinggal oleh perkembangan jaman. Karena globalisasi merupakan masa dimana persaingan atau kompetisi terjadi. Para pelaku ekonomi diharuskan untuk mempersiapkan diri memasuki era persaingan yang tinggi. Saat ini hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di era globalisasi. Maka dari itu, kini setiap perusahaan sebagai pelaku ekonomi harus dapat melakukan perkembangan terbaik supaya dapat bersaing dengan perusahaan pesaing lainnya di dalam dunia industri.

Secara umum perkembangan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Meskipun perusahaan menyediakan fasilitas, infrastruktur, dan sumber daya keuangan yang besar, tanpa dukungan sumber daya manusia di balik alat – alat canggih yang dipergunakan, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Tjiptohadi dan Agustine (2003) menyatakan bahwa “supaya dapat terus bertahan dengan cepat perusahaan – perusahaan mengubah dari model bisnis berbasis tenaga kerja ke model bisnis berbasis pengetahuan, dengan menyoroti peran penting ilmu pengetahuan”. Pernyataan ini menggaris bawahi pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memberdayakan dan menggali potensi sumber daya manusia secara tepat,

supaya dapat menciptakan karyawan dengan kualitas baik sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil usaha individu yang mencangkup kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu gambaran dimana tingkat pencapaian dalam menjalankan aktivitas, program, atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah diatur dalam rencana strategis organisasi. Menurut Afandi (2021) terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang meliputi kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada aspek Kompetensi dan Motivasi Kerja. Wibowo (2016) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan internal individu untuk melakukan pekerjaan, yang berakar pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap terkait pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Konsep kompetensi menjelaskan tindakan yang dilakukan oleh individu di lingkungan kerja, dengan menggunakan standar dan acuan yang berbeda untuk masing - masing tingkat, yang mendefinisikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang penting bagi individu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti di Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung pada aspek kompetensi, menunjukkan bahwa

terdapat sebagian karyawan yang kurang paham akan IT (*Information Technology*), seperti pada pengerjaan laporan kinerja karyawan yang wajib diisi oleh semua karyawan dengan bantuan komputer, masih terdapat karyawan yang belum paham akan cara mengisi laporan menggunakan perangkat komputer tersebut, sehingga dalam pengerjaannya harus di dampingi dan dibimbing oleh karyawan lain yang lebih faham akan IT. Pada Pabrik Gula Modjopanggoong juga masih terdapat beberapa kesalahan karyawan dalam pengerjaan tugas – tugasnya, meskipun tidak sering terjadi, tetapi dapat berimbas terhadap operasional perusahaan. Hal tersebut diduga karena pada saat ini Pabrik Gula Modjopanggoong melakukan perubahan sistem kerja baru, sehingga semua karyawan diharuskan untuk dapat mempelajari sistem kerja baru yang telah ditetapkan, banyak karyawan yang harus melihat panduan kembali saat melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, juga terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, karena merasa tugas yang diberikan terbilang berat dan melebihi kapasitas dirinya, dan adapun fenomena lainnya adalah sebagian karyawan yang dimiliki kurang inisiatif akan tugasnya, sehingga harus menunggu instruksi dari atasan terlebih dahulu untuk melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

Perusahaan dapat berkembang dan bertahan dalam lanskap kompetitif ketika mereka didukung oleh karyawan yang kompeten pada bidangnya masing - masing, karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk mempunyai karyawan yang berkompoten. Hal ini diperkuat dengan penelitian Mukzam (2017) yang

menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Kompetensi, motivasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi yang tepat maka semangat kerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas meningkat dan tercapainya tujuan perusahaan (Anggriawan 2015).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dalam aspek motivasi Kerja, teridentifikasi bahwa perusahaan sudah cukup memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan dengan menyediakan kurang lebih delapan kantin yang berada di dalam pabrik, dan memberikan karyawan minuman susu juga air mineral beserta puding secara gratis. Dalam kebutuhan keamanan, perusahaan telah mengikutkan semua pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, sehingga dapat menjamin keselamatan karyawannya saat bekerja. Pada kebutuhan sosial, perusahaan mengadakan rekreasi untuk seluruh karyawan pada waktu tertentu, sehingga dengan rekreasi ini karyawan dapat bersosialisasi dan saling mengenal antar karyawan terlebih karyawan yang beda departemen, untuk menjalin hubungan baik supaya tercipta rasa kasih sayang, penerimaan, dan persahabatan. Pada kebutuhan penghargaan, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan tetap atas dedikasinya berupa 10 gram emas ditambah gaji untuk masa kerja 25 tahun, dan 5 gram emas ditambah gaji untuk

masa kerja 30 dan 35 tahun. Namun yang menjadi perhatian peneliti adalah pada kebutuhan Aktualisasi diri, beberapa karyawan belum maksimal dalam mengembangkan dirinya di tempat kerja, dikarenakan kurang mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaan. Fenomena lain juga teridentifikasi karyawan biasa datang terlambat, adanya karyawan yang sering meninggalkan kantor saat jam kerja dengan alasan keperluan pribadi, adanya karyawan yang sesekali meninggalkan pekerjaannya untuk mencari suasana baru, karena merasa jenuh atau bosan akan pekerjaan yang dilakukan dan suasana lingkungan kerjanya.

Untuk dapat mencapai hasil kerja yang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan, karyawan perlu memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Oleh sebab itulah motivasi memiliki peranan penting dalam dunia bisnis karena diharapkan bahwa melalui motivasi, individu akan bekerja dengan tekun dan semangat, sehingga produktivitas tinggi dapat tercapai. Hal ini di dukung oleh penelitian M. Ikhsan *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menekankan pentingnya memahami dan mendorong motivasi karyawan sebagai faktor utaman dalam mencapai hasil kerja yang unggul dalam konteks organisasi.

Subjek penelitian ini terfokus pada Pabrik Gula Modjopangoong yang merupakan salah satu unit usaha dari PT Sinergi Gula Nusantara yang beroperasi di Kota Tulungagung. Pabrik Gula Modjopangoong memproduksi gula kristal putih dengan bahan dasar tebu sebagai standar gula yang telah ditentukan. Saat ini terdapat *home* industri gula merah yang menjadi ancaman eksternal bagi

Pabrik Gula Modjopangoong, dengan banyak munculnya pabrik gula merah dapat berpotensi merebut pasar gula kristal putih, melihat dari segi harga yang tidak terlalu jauh berbeda, konsumen gula kristal putih dapat dengan mudah beralih menggunakan gula merah, untuk dapat menghadapi ancaman tersebut tentu saja Pabrik Gula Modjopangoong harus dapat lebih unggul di segala aspek. Berkenaan dengan uraian sebelumnya, bahwa Kinerja SDM merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan organisasi dan menjadikan perusahaan lebih unggul dari pesaing. Maka dari itu, dalam aspek ini peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat kompetensi dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada Pabrik Gula Modjopangoong yang saat ini dinilai kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Modjopangoong Tulungagung”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung ?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.
2. Untuk mengalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.
3. Untuk mengalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat, anantara lain :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan tambahan untuk mengembangkan ilmu, bagi pihak – pihak yang berkepentingan mengenai kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Dapat menambah pemahaman dan menambah wawasan dari perkuliahan khususnya pada domain Sumber Daya Manusia yang khusus berfokus pada bagaimana kompetensi dan motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan, pengetahuan baru ini kemudian

dapat diterjemahkan ke dalam aplikasi praktis dalam skenario dunia nyata di lapangan.

**b. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Merdeka Malang, sebagai acuan untuk merumuskan penelitian selanjutnya tentang kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**c. Bagi Perusahaan**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung. supaya dapat dijadikan bahan perbandingan dalam meningkatkan kinerja pegawai baik untuk saat ini maupun masa mendatang.