

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus *extra* selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu–satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Pengertian kompetensi kerja menurut Indriyanto (2021) merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Selain kompetensi yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan.

Motivasi pada seseorang menurut Hartanti (2016) menyatakan bahwa merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Sering kali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetap pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan tertentu, mengapa orang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

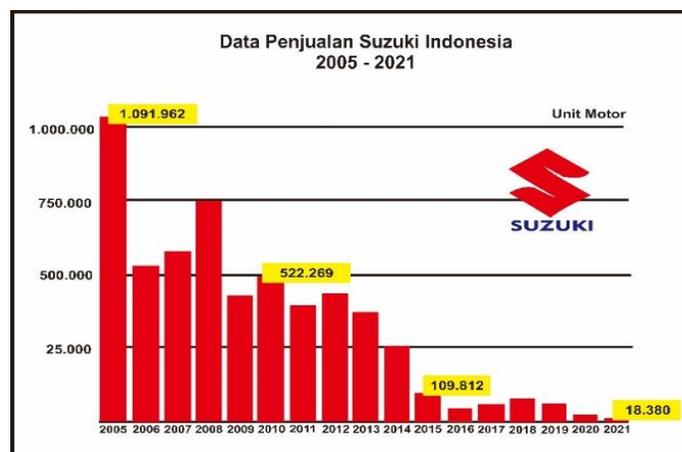
Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan karyawan mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berprestasi.

Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Karyawan yang berprestasi berarti karyawan dalam melaksanakan kerjanya dapat memberikan hasil yang baik, serta waktu yang ditentukan dan bermutu. Tingginya

tingkat prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang karyawan merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong.

Nurwin & Frianto (2021) menyatakan bahwa selain pengelolaan sumber daya yang baik, kinerja karyawan memiliki berbagai macam faktor lain yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Faktor kompetensi dan motivasi ialah salah satu faktor yang dapat memengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Penurunan kompetensi karyawan, hal tersebut disebabkan oleh sistem kontrak menyebabkan seringnya pergantian karyawan sehingga banyak karyawan baru yang keahliannya terbatas dan terdapat beberapa karyawan asing yang menjadi staf ahli sehingga terdapat kesulitan komunikasi dengan karyawan yang lain. Namun berdasarkan wawancara dengan salah satu pemimpin perusahaan, untuk menghadapi masalah tersebut perusahaan telah melakukan kebijakan antara lain memberikan pelatihan-pelatihan, perubahan sistem kontrak menjadi karyawan tetap berdasarkan syarat-syarat tertentu dan memberikan motivasi yang berupa penghargaan kepada karyawan dalam bentuk pujian, hadiah, gaji yang menarik, bonus dan lain sebagainya. Perusahaan mengharapkan dengan adanya kebijakan tersebut prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Grafik 1.1 Penjualan Motor Suzuki di Indonesia (2005 - 2021)



Sumber: Angelia Gunawan/GoodStats

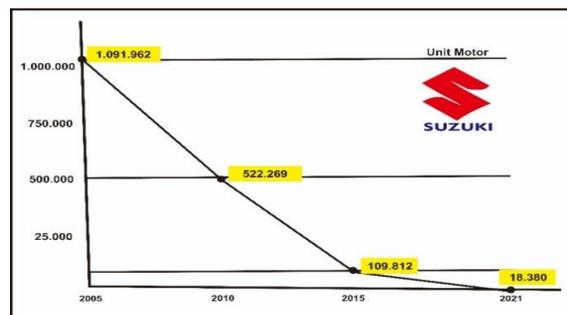
Berdasarkan data yang dihimpun Suzuki masuk ke peringkat 4 dalam industri otomotif di Indonesia, tetapi angka penjualan sepeda motor Suzuki di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan dan total unit terjualnya memang terus menurun. Pada 2016 lalu, Suzuki dapat menjual sepeda motor hingga mencapai 109.812 unit dan bersaing dengan merek-merek lainnya secara kompetitif. Berikut table penjualannya:

Tabel 1.1 Penjualan Motor Suzuki di Indonesia (2005 - 2021)

TAHUN PENJUALAN	TOTAL PENJUALAN	TAHUN PENJUALAN	TOTAL PENJUALAN
2005	1.091.962	2014	250.000
2006	500.000	2015	109.812
2007	600.000	2016	55.000
2008	750.000	2017	50.000
2009	450.000	2018	55.000
2010	522.269	2019	45.000
2011	450.000	2020	19.000
2012	475.000	2021	18.300
2013	375.000		

Sumber: Angelia Gunawan/GoodStats

Grafik 1.2 Penjualan Motor Suzuki di Indonesia (2005 - 2021)



Sumber: Angelia Gunawan/GoodStats

Peneliti melakukan pra survey yang dilakukan pada tanggal 15 Juli 2023 sebanyak 30 responden perwakilan karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun:

**Tabel 1.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun**

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja	Hasil Pra-Survey			
		Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
	<b>Hasil Kerja</b>				
1.	Saya berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja untuk hasil kerja lebih baik	<b>14</b>	<b>46%</b>	<b>16</b>	<b>54%</b>
	<b>Inisiatif</b>				
2.	Saya berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	<b>11</b>	<b>36%</b>	<b>19</b>	<b>64%</b>
	<b>Kecekatan Mental</b>				
3.	Saya berusaha mengerjakan tugas dengan tepat	<b>12</b>	<b>39%</b>	<b>18</b>	<b>61%</b>
	<b>Disiplin Waktu dan Absensi</b>				
4.	Saya selalu hadir tepat waktu setiap harinya	<b>8</b>	<b>26%</b>	<b>22</b>	<b>74%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dibawah ini menunjukkan bahwa pada 64% karyawan tidak berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan dan 74% karyawan kurang meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja untuk

hasil kerja lebih baik. Hal ini bisa menyebabkan menurunnya prestasi karyawan dalam bekerja.

Mengamati fenomena tersebut, peneliti juga melakukan *pra survey* awal pada kompetensi sumber daya manusia yang diberikan pada kuesioner melalui *google form*. Dari hasil *pra survey* adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun**

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia	Hasil Pra-Survey			
		Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
	<b>Pengetahuan</b>				
1.	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	<b>13</b>	<b>42%</b>	<b>17</b>	<b>58%</b>
	<b>Keahlian</b>				
2.	Saya sering mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan	<b>6</b>	<b>20%</b>	<b>24</b>	<b>80%</b>
	<b>Sikap</b>				
3.	Saya selalu bekerja dengan mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang karyawan	<b>9</b>	<b>30%</b>	<b>21</b>	<b>70%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa 80% karyawan tidak mengikuti pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan dan 70% karyawan dalam bekerja tidak mengedepankan etika dan kode etik sebagai seorang karyawan Hal ini bisa

menyebabkan menurunnya kompetensi kerja yang baik tentu akan mempengaruhi keterampilan dalam bekerja.

Dengan berbagai kompleksitas permasalahan yang muncul dalam sebuah organisasi perusahaan, semangat dan motivasi itu perlu untuk diperhatikan. Motivasi kerja merupakan rangsangan yang mendorong karyawan untuk bekerja keras, sehingga terjadi perkembangan dan pertumbuhan dalam organisasi. Berikut hasil *pra survey* yang peneliti lakukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dengan memberikan kuesioner melalui *google form*.

**Tabel 1.4 Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun**

No	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	Hasil Pra-Survey			
		Setuju	Presentase	Tidak Setuju	Presentase
	<b>Kebutuhan Berprestasi</b>				
1.	Saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas dalam pekerjaan	<b>12</b>	<b>39%</b>	<b>18</b>	<b>61%</b>
	<b>Kebutuhan Untuk Afiliasi</b>				
2.	Saya mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	<b>3</b>	<b>10%</b>	<b>27</b>	<b>90%</b>
	<b>Kebutuhan Berkuasa</b>				
3.	Saya sudah mengembangkan diri untuk pendidikan (studi lanjut) sesuai dengan potensi dalam bidang pekerjaan	<b>6</b>	<b>20%</b>	<b>24</b>	<b>80%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2023



Peneliti juga menemukan permasalahan pada tingkatan *skill map* di PT Suzuki Indomobil Motor Tambun masih sangat kurang. Dalam penerapan meningkatkan prestasi kerja PT Suzuki Indomobil Motor Tambun menerapkan kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam penerapan meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia ini PT Suzuki Indomobil Motor Tambun membuat kebijakan yang dilakukan untuk karyawan dalam hal meningkatkan *skill map* pada *section painting 2w*. Dalam hal ini bertujuan agar PT Suzuki Indomobil Motor Tambun mempunyai sumber daya manusia yang berprestasi dan berkualitas.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun”. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mencermati kondisi tersebut, maksud dari rumusan masalah penelitian ini adalah memperjelas masalah yang diteliti. Berangkat dari masalah yang ada, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh:

1. Bagi Perusahaan (PT Suzuki Indomobil Motor Tambun)  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Suzuki Indomobil Motor Tambun dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun dalam mengembangkan prestasi kerja karyawan.
3. Bagi Pihak Lain  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat disajikan sebagai bahan pembandingan dan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan riset atau kajian lebih lanjut tentang kompetensi sumber daya manusia dan motivasi kerja.

#### **1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Supaya lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas, dibatasi pada Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun.
2. Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Tambun *Production 2W Section Painting 2W* sejumlah 167 karyawan.

## 1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis dan komprehensif yang meliputi:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian seperti pengertian kompetensi, motivasi dan prestasi kerja, studi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan penyusunan hipotesis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan beberapa hal antara lain tentang desain penelitian seperti lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi, sampel dan teknik sampling, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas objek penelitian, hasil analisis dan pembuktian hipotesis, pembahasan hasil dan jawaban dari pertanyaan dalam penelitian ini.

## BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan mengenai simpulan dari hasil penelitian terhadap masalah yang diteliti dan juga saran yang diberikan sebagai masukan dari hasil penelitian.