

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya manusia bagi setiap organisasi. Oleh sebab itu di dalam perusahaan di tuntut untuk lebih meningkatkan sumber daya manusianya yang mampu untuk memberikan output secara optimal. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan dari perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang akan menjadi suatu keberhasilan dari perusahaan.

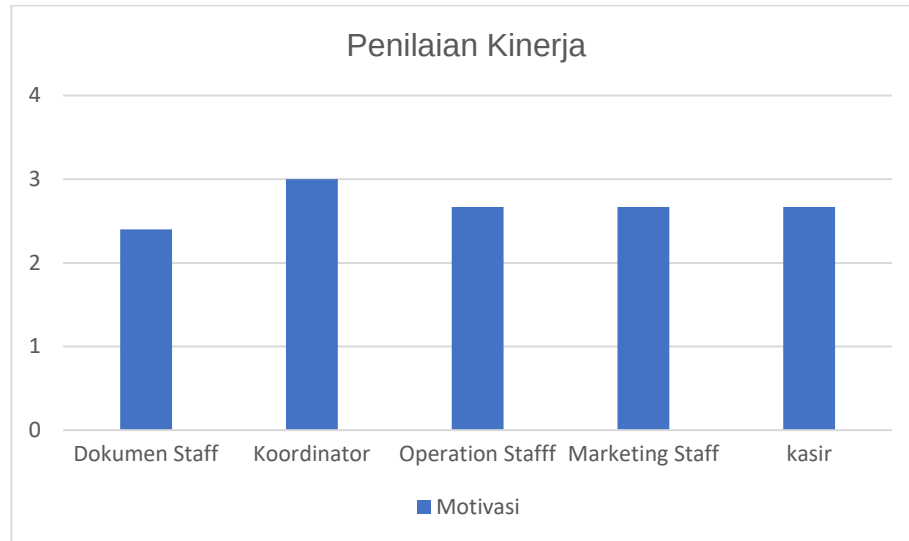
Pada masa yang seperti saat ini diharapkan adanya kepercayaan dari masyarakat terhadap layanan yang akan diberikan oleh perusahaan, ketika menjalankan usahanya dalam dunia bisnis yang terus berkembang seperti sekarang ini. Sumber daya manusia merupakan peranan yang penting dalam aktivitas perusahaan, karena kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai

tujuan dari perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin supaya menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi karyawan yang kinerjanya sudah mencapai standar berarti kinerjanya sudah baik atau sebaliknya jika karyawan tidak mencapai standar berarti berkinerja kurang baik atau tidak baik.

Motivasi dan kemampuan kerja yang baik dapat menunjang suatu keberhasilan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, dari dua faktor tersebut akan tercipta tingkat kinerja yang tinggi. Jika tingkat kemampuan karyawan menurun maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

PT. Samudera Agencies Indonesia - Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Perusahaan ini terletak di daerah Tanjung Perak yang bergerak dibidang pengiriman kargo dan logistik.



Gambar 1.1 Data Penilaian Kinerja

Sumber: Data Internal PT. Samudera Agencies Indonesia-Surabaya

Menurut data yang di dapatkan dari perusahaan dengan gambar yang berwarna biru menunjukkan motivasi karyawan dengan *range* nilai 1 – 1,9 berarti buruk, 2 – 2,9 berarti cukup, 3 – 3,9 berarti baik, 4 berarti sangat baik. Penilaian kinerja bagian Dokumen Staff menunjukkan motivasi yang baik, pada bagian Koordinator nilai motivasi menunjukkan baik, pada bagian Operation staff menunjukkan nilai motivasi yang baik, sedangkan pada bagian Marketing Staff dan bagian Kasir nilai motivasi menunjukkan cukup. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa motivasi pada PT Samudera Agencies Indonesia menunjukkan setiap divisi ada yang menunjukkan nilai motivasi yang baik dan masih ada juga yang menunjukkan nilai motivasi yang cukup.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan yang penting bagi karyawan. Dalam pemberian motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada

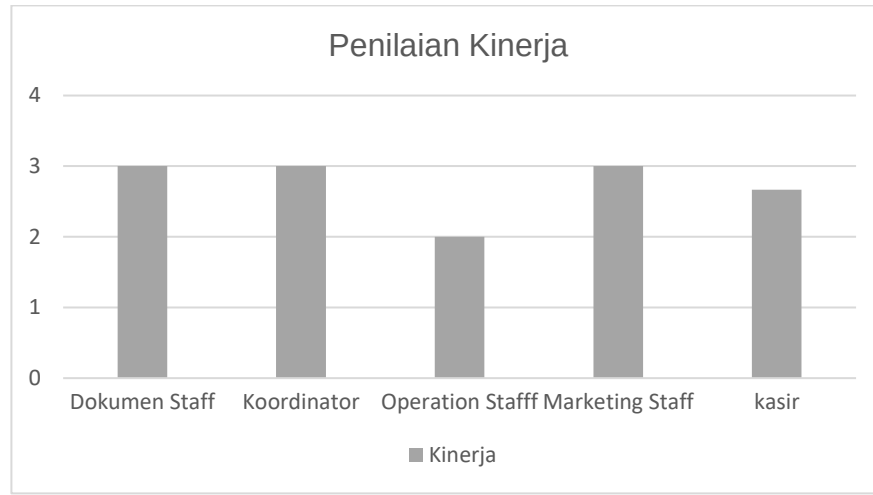
karyawan, karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Hal ini harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga kinerja karyawan bisa terarah dengan baik.



Gambar 1.2 Data Penilaian Kinerja

Sumber: Data Internal PT Samudera Agencies Indonesia-Suarabaya

Menurut data yang di dapatkan dari perusahaan dengan gambar yang berwarna orange menunjukkan kemampuan kerja karyawan dengan *range* nilai 1 – 1,9 berarti buruk, 2 – 2,9 berarti cukup, 3 – 3,9 berarti baik, 4 berarti sangat baik. Dapat dilihat pada gambar diatas bahwa kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan nilai kinerja yang baik pada divisi Dokumen staff, pada bagian Koordinator menunjukkan penilaian kinerja yang baik, sedangkan pada bagian Operation Staff dan Marketing Staff nilai kemampuan kerja yang baik maka akan menunjukkan hasil penilaian kinerja yang baik dan pada bagian Kasir menunjukkan nilai kemampuan kerja yang cukup. Kemampuan kerja pada PT Samudera Agencies Indonesia dapat dilihat bahwa memiliki nilai yang baik dan masih ada sebagian juga memiliki kemampuan kerja yang cukup.



Gambar 1.3 Data Penilaian Kinerja

Sumber: Data Internal PT Samudera Agencies Indonesia

Menurut data yang di dapatkan dari perusahaan dengan gambar yang berwarna abu-abu menunjukkan kemampuan kerja karyawan dengan *range* nilai 1 – 1,9 berarti buruk, 2 – 2,9 berarti cukup, 3 – 3,9 berarti baik, 4 berarti sangat baik. Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa divisi pada Dokumen Staff dan Koordinator menunjukkan hasil kinerja yang baik, pada bagian Operation Staff menunjukkan nilai kinerja yang cukup, sedangkan pada bagian Marketing Staff menunjukkan nilai kinerja yang baik dan pada bagian Kasir menunjukkan nilai kinerja yang cukup. Dari gambar diatas menunjukkan bahwa adanya kinerja karyawan yang baik dan masih ada juga yang cukup. Berdasarkan data yang ada dapat di tarik kesimpulan bahwa masih ada motivasi, kemampuan kerja dan kinerja yang hasilnya masih belum seluruhnya baik.

Salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan yaitu motivasi. Sebab motivasi merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Bentuk usaha yang dilakukan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan, hal ini perlu diperhatikan pada PT. Samudera Agencies Indonesia. Dimana dalam hal menunjang aktivitas perusahaan maka salah satu upaya yang perlu diperhatikan dalam perusahaan yaitu motivasi. Adanya hubungan antara pemimpin dan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan, dasar inilah yang menjadi aspek membuat motivasi menjadi aspek manajemen yang terpenting dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, yaitu suatu hal yang mendukung atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat, terutama mengenai produktivitas hasil kerja yang dihasilkan sehingga motivasi dapat meningkatkan hasil kerja yang efektif. Motivasi merupakan peranan yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Colquitt, LePine, dan Wesson (2011: 179) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pertimbangan kritis karena kinerja yang efektif sering memerlukan baik kemampuan dan motivasi tingkat tinggi.

Selain itu salah satu bentuk usaha untuk mendorong kinerja karyawan adalah dengan cara peningkatan kemampuan kerja karyawan agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik, dengan adanya kemampuan kerja yang di miliki oleh seorang karyawan sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan tentu akan meningkatkan kualitas kerjanya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot

hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan. Dalam kemampuan kerja terdapat kecakapan, keterampilan, dan potensi lain yang mendukung dalam kondisi fisik maupun psikis. Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Hal ini merupakan penilaian terhadap apa yang dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *Intellectual dan Physical Abilities* (Robibins dalam Wibowo 2013: 93).

Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika salah satu karyawan ada yang memiliki kendala dalam kemampuan kerjanya, hal ini akan mempengaruhi kesanggupannya dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada karyawan tersebut, selain itu kemampuan kerja berpengaruh terhadap pendidikan yang dimiliki oleh karyawan apabila karyawan memiliki pendidikan yang tinggi maka karyawan lebih banyak memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas untuk menunjang kinerjanya dalam bekerja. Kemampuan kerja adalah keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang ia miliki, serta menggunakannya secara tepat akan mempengaruhi perkembangan di perusahaan. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki karyawan akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Spencer and Spencer (dalam Hamzah Uno 2010: 62) mendefinisikan bahwa kemampuan sebagai karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Persaingan yang ketat pada saat ini dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, supaya kinerja yang di hasilkan bisa sesuai. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memberikan motivasi berupa reward. Permasalahan yang ada pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya yaitu masih ada karyawan yang bekerja tidak memenuhi target dari perusahaan, target yang di maksud ialah ada perencanaan target pengiriman container, namun karyawan masih belum dapat merealisasikan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan tidak memberikan reward kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target dari perusahaan. Penilaian hasil kinerja di dasarkan pada tingkat ketercapaian target dari perusahaan. Selain itu permasalahan yang masih sering terjadi ialah karyawan yang datang tidak tepat waktu, jika permasalahan ini terus terjadi perusahaan akan memberikan peringatan terhadap karyawan tersebut. Dengan adanya peringatan itu dapat membuat karyawan jenuh, yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan kemampuan untuk kerja juga akan menurun, tingkat motivasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan semakin rendah dan belum terlaksana dengan baik. Karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, apabila tidak memiliki motivasi yang tinggi maka potensi dalam bekerja tidak keluar secara maksimal.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Untuk mencapai tujuan dari perusahaan diberikan dorongan kepada karyawan agar lebih termotivasi, misalnya diberikan penghargaan atau insentif. Selain itu belum terpenuhinya secara memadai untuk kebutuhan dasar antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri kemungkinan bisa menjadi penyebab kurangnya motivasi untuk karyawan.

Dari latar belakang diatas maka menarik bagi penulis untuk meneliti dan mengkaji bagaimana seharusnya perusahaan dapat memperhatikan motivasi kerja dan kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga penulis mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka perumusan masalah peneliti sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya?
3. Apakah motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya?

4. Diantara variabel motivasi dan kemampuan kerja manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya.
4. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan diantara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Agencies Indonesia – Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman konsep aspek manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan masukan bagi perusahaan dalam peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan menambah wawasan mengenai efektivitas motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan