**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi seperti sekarang di mana perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi berkembang pesat kebutuhan akan layanan transportasi pribadi juga terus berubah. untuk itu semua aspek perusahaan termasuk sumber daya manusia dituntut untuk bekerja lebih giat dalam mengembangkan prestasi, serba bisa dan semua itu hanya bisa didapat dengan kinerja yang juga cukup terampil lalu dituntut untuk mampu menarik konsumen baik dengan kualitas produk maupun reputasi perusahaan.

Perusahaan merupakan alat bagi suatu badan usaha untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya setiap perusahaan mengejar tujuan yang sama, yaitu ingin mempertahankan pangsa pasarnya dan meningkatkan laba perusahaan. Setiap perusahaan akan melakukan berbagai alternatif untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk mengerti apa yang diinginkan konsumen Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Sumber daya manusia adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial yang berarti bahwa sumber daya manusia tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya.

PT Suryaputra Sarana adalah suatu perusahaan didirikan pada tanggal 1 April 1980 yang bergerak di bidang jaringan Authorized Dealer Mitsubihi Yang Memiliki Jaringan Dealer di Bandung. Dalam hal persaingan penjualan perusahaan ini dituntut untuk lebih profesional dan mampu bersaing secara global. PT Suryaputra Sarana menawarkan jasa perbaikan dan perawatan mesin atau mobil dan juga melayani pembelian dan pemesanan sparepart mobil merk Mitsubishi. Adapun beberapa merk kendaraan yang ada di dealer Mistubishi antara lain mobil Pajero,Pajero Sport, Triton Strada, Lancer, Galant, Mirage, dan lain-lain.

Untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi rendahnhya kinerja karyawan, penulis melakukan survei pendahuluan yang mengambil beberapa sampel secara acak dengan jumlah responden 25 orang. Berikut hasil kuesioner pendahuluan yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan:

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Survei Variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

**PT.Suryaputra Sarana Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **SP**  **(5)** | **P**  **(4)** | **K**  **(3)** | **TP**  **(2)** | **STP**  **(1)** | **Skor** | **Mean** |
| 1 | Kompensasi | 10 | 11 | 2 | 2 | - | 144 | 5,7 |
| 2 | Disiplin Kerja | 11 | 11 | 3 | - | - | 108 | 4,2 |
| 3 | Motivasi | 8 | 7 | 5 | 5 | - | 93 | 3,7 |
| 4 | Kompetensi | 9 | 8 | 2 | 2 | 4 | 91 | 3,6 |
| 5 | Lingkungan Kerja | 12 | 10 | 3 | - | - | 109 | 4,2 |
| 6 | Stress Kerja | 14 | 6 | 3 | 2 | - | 121 | 4,8 |
| 7 | Pelatihan | 11 | 13 | 1 | - | - | 110 | 4,4 |
| **Hasil Rata-Rata** | | | | | | | | 4 |

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui variabel yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan PT.Suryaputra Sarana Bandung yang masih berada di bawah hasil rata-rata 4 adalah variabel Kompetensi dengan rata-rata 3,6 dan variabel Motivasi dengan rata-rata 3,7.

Kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Hasibuan (2007 :34) mengemukakan biasanya kinerja dipengaruhi oleh motivasi dalam pekerjaan, kemampuan, dan dukungan yang diterima juga hubungan mereka dengan tempat mereka bekerja. Seorang yang memiliki kinerja tinggi biasanya berorientasi pada prestasi, memiliki kepercayaan diri, berpengendalian diri juga berkompetensi. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga seberapa banyak mereka memberikan konstribusi kepada organisasi atau perusahan, termasuk hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berikut adalah hasil perhitungan Pra Kuesioner Kinerja Karyawan pada PT. Suryaputra Sarana Bandung

**Tabel 1.2**

**Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan**

**PT. Suryaputra Sarana Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** | **Skor** | **Mean** |
| 1 | Hasil kerja | 17 | 7 | 1 | - | - | 116 | 4,6 |
| 2 | Perilaku kerja | 13 | 6 | 2 | 3 | 1 | 102 | 4,1 |
| 3 | Sifat pribadi | 8 | 7 | 5 | 2 | 3 | 90 | 3,6 |
| 4 | Kualitas kerja | 6 | 10 | 2 | 2 | 3 | 83 | 3,3 |
| 5 | Kreativitas kerja | 11 | 7 | 3 | 2 | 2 | 98 | 3,9 |
|  | **Hasil Rata-Rata** |  |  |  |  |  |  | 4 |

**Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)**

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa hasil penelitian awal yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner kondisi kinerja karyawan yang dibagikan kepada responden. Hasil kinerja karyawan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, dikarenakan ada beberapa indikator yang dibawah rata-rata penilaian 4 yaitu indikator sifat pribadi, kualitas kerja dan kreativitas kerja karyawannya disebabkan karena karyawan masih belum optimal menciptakan kualitas kerja.

Hal yang terlihat masih rendah pada kinerja karyawan seperti kurangnya kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan kurang baik sehingga mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana kompetensi dan motivasi bagi seluruh karyawannya. Faktor yang dominan mempengaruhinya adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh individu karyawan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Kompetensi berarti pengetahuan, sikap dan nilai yang dimiliki dalam bertindak. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Ricky Alamsyah (2009 :25) bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan, penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi kinerja karyawan.

Realita kinerja karyawan pada PT.Suryaputra Sarana masih dinilai belum optimal. Sementara itu, berdasarkan kuesioner awal dan wawancara dengan Bapak J.R.H.Kuntjoro yang merupakan Kepala Bagian Personalia & Umum dan beberapa karyawan terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan sesuai dengan indikator kinerja, antara lain kuantitas kinerja karyawan yang masih dinilai kurang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mampu menghasilkan hasil kerja yang baik dan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawannya. Kompetensi yang belum optimal akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Jika kompetensi dalam suatu perusahaan tidak dimiliki oleh para karyawannya kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki oleh PT. Suryaputra Sarana masih kurang baik, masih ada karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan. Berikut adalah hasil perhitungan Pra Kuesioner Kompetensi pada PT.Suryaputra Sarana:

**Tabel 1.3**

**Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Kompetensi Karyawan**

**PT. Suryaputra Sarana Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | D**imensi** | **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** | **Skor** | **Mean** |
| 1 | Motif | 12 | 7 | 4 | 2 | - | 104 | 4 |
| 2 | Watak | 15 | 6 | 2 | 2 | - | 109 | 4,3 |
| 3 | Konsep Diri | 13 | 7 | 5 | - | - | 108 | 4,3 |
| 4 | Pengetahuan | 9 | 10 | 2 | - | 4 | 95 | 3,8 |
| 5 | Keterampilan | 9 | 12 | - | 1 | 3 | 98 | 3,9 |
|  | **Hasil Rata-Rata** |  |  |  |  |  |  | 4 |

**Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)**

Tabel 1.3 menunjukkan kondisi kompetensi saat ini didapatkan dari hasil perhitungan olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi kompetensi saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 4 yang terjadi pada pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawannya dan keterampilan. Pengetahuan atau wawasan yang luas wajib dimiliki oleh setiap orang individu karena akan berdampak baik bagi diri mereka sendiri dan bagi orang lain. Pengetahuan karyawan yang minim terlihat dari hasil pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, lalu keterampilan yang terlihat pada karyawan adalah kurang memahami dan tidak optimal dalam menghasilkan prestasi dalam bekerja. Perusahaan ini bergerak dalam bidang otomotif, jika keterampilan memunculkan ide-ide baru dari perusahaan kurang baik maka akan berdampak buruk bagi kemajuan dan penjualan otomotif perusahaan.

Motivasi kerja sangat berperan mendorong efektivitas kinerja karyawannya, motivasi adalah dorongan atau rangsangan untuk menghasilkan tujuan yang dicapai. Mitchell dalam Yusrizal (2008:1) mengemukakan bahwa motivasi merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan kinerja, ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Motivasi yang tinggi akan memunculkan semangat kerja yang tinggi terhadap karyawan. Maka motivasi yang tinggi diharapkan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang baik agar para karyawannya kemudian dapat meningkatkan hasil kinerja mereka.

**Tabel 1.4**

**Perhitungan Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Karyawan**

**PT. Suryaputra Sarana Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** | **Skor** | **Mean** |
| 1 | Kebutuhan fisiologis | 15 | 8 | 2 | 1 | - | 115 | 4,6 |
| 2 | Kebutuhan keamanan | 9 | 11 | 3 | 2 | - | 102 | 4 |
| 3 | Kebutuhan penghargaan | 7 | 15 | 2 | - | 1 | 73 | 3 |
| 4 | Kebutuhan sosial | 11 | 6 | 3 | - | 5 | 89 | 3,6 |
| 5 | Kebutuhan aktualisasi diri | 9 | 7 | 4 | 3 | 2 | 93 | 3,7 |
|  | **Hasil Rata-Rata** |  |  |  |  |  |  | 3,7 |

**Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)**

Tabel 1.4 menunjukkan bagaimana motivasi karyawan saat ini. Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi motivasi saat ini masih masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu masih berada dibawah rata rata penilaian sebesar 3,7 yang terjadi pada kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Hasil rekapitulasi kuesioner pra survei mengenai motivasi terlihat bahwa saat ini karyawan menyatakan hubungan antar dengan rekan kerja masih kurang dalam berkotribusi dan bersosialisasi atau masih adanya blok-blokan golongan antar karyawan individu. *Reward* yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan hasil kerja karyawan, bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Adanya hubungan lingkungan kerja antar karyawan dengan pemberian penghargaan yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, maka dilakukan penelitian dendgan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryaputra Sarana Bandung.”**

* 1. **Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**
     1. **Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasi penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Suryaputra Sarana Bandung yaitu kompetensi dan motivasi kerja yang kurang sesuai. Berdasarkan penelitian ini dapat diidentifikasikan permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas dinilai masih dibawah rata-rata.
2. Motivasi yang dimiliki belum optimal dilihat dari hubungan antar karyawan kurang bersosialisasi dan *reward* yang diberikan perusahaan tidak sesuai.
3. Efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas masih kurang.
4. Keterampilan yang dimiliki karyawan belum maksimal.
   * 1. **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi di PT. Suryaputra Sarana Bandung.
2. Bagaimana motivasi di PT Suryaputra Sarana Bandung.
3. Bagaimana kinerja di PT Suryaputra Sarana Bandung.
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Suryaputra Sarana Bandung baik secara Parsial maupun Simultan.
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Kompetensi di PT Suryaputra Sarana Bandung.
2. Motivasi di PT Suryaputra Sarana Bandung.
3. Kinerja Karyawan di PT Suryaputra Sarana Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Suryaputra Sarana Bandung.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dan Bisnis di Universitas Pasundan Bandung.

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang beruhubungan mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Suryaputra Sarana Bandung. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

1. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai kajian topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

* + 1. **Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan mendatang.