

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia mempunyai akal pikiran serta pengetahuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan dalam rangka peningkatan dan pengembangan intelektual serta kepribadiannya. Manusia juga adalah makhluk yang berakal budi sehingga akal budi itu juga dapat digunakan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pencapaian tujuan tersebut harus diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap manusia seoptimal mungkin yang diiringi pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang dituju dengan berbagai cara. Sumber daya manusia yang secara efektif harus berkualitas supaya dapat mencapai produktivitas karyawan yang tinggi.

Lingkungan bisnis saat ini tumbuh dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efisien dan efektif untuk mengarungi persaingan di lingkungan bisnis saat ini, maksud efisien dan efektif yaitu dapat berubah dan menyesuaikan diri dan juga dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan tanggap, cepat, tepat serta terarah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus mampu merespon dan mengakomodasikan berbagai perusahaan dengan cepat dan efisien. Tidak terkecuali pada lingkungan bisnis di Industri tekstil.

Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) merupakan salah satu industri yang dikembangkan karena memiliki peran yang strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional. Indonesia merupakan salah satu negara dengan populasi yang tinggi yaitu lebih dari 250 juta penduduk dan pasar yang sangat potensial. Dari sisi tenaga kerja, pengembangan atau penambahan kapasitas industri dapat dengan mudah terakomodasi oleh melimpahnya tenaga kerja dengan tingkat upah yang lebih kompetitif, khususnya dibandingkan dengan kondisi di negara industri maju. Industri tekstil adalah industri yang berorientasi ekspor. Namun demikian, industri tekstil masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala, antara lain dengan maraknya produk impor, baik yang masuk secara legal maupun illegal. Maraknya produk impor dengan harga yang relatif lebih murah telah mendistorsi pasar Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) di dalam negeri. Apalagi daya serap pasar dalam negeri masih lemah dengan rendahnya daya beli masyarakat. Sementara itu biaya produksi terus meningkat. Saat ini industri TPT menempati ranking 3 ekspor nasional dan menyerap tenaga kerja hingga 2,79 juta orang dengan hasil produksi yang mampu memenuhi 70% kebutuhan sandang dalam negeri. Negara tujuan ekspor utama Amerika Serikat, Jepang, Turki, Korea Selatan, Inggris dan China.

Majalaya terletak di sebelah tenggara Kota Bandung. Sebuah Kecamatan yang pernah dijuluki Kota Dollar karena kemajuan perekonomian pada tahun 1960an, terutama di bidang tekstil. Distribusi hasil tekstil Majalaya adalah Jakarta

dan Surabaya diteruskan ke seluruh Indonesia bahkan Filipina. Berikut ini adalah beberapa nama-nama pabrik tekstil yang cukup terkenal yang berada di Majalaya diantaranya seperti pada Tabel 1.1. berikut:

Tabel 1.1 Pabrik Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) di Majalaya

No.	Nama Pabrik	Alamat
1	PT. Yutika Loka Kencana	Jl. Rancaekek 287 /951390 Ds Solokan Jeruk Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
2	PT. Kh Fortune Garment	Jl Raya Rancaekek Majalaya No 389 Ds Solokan jeruk Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
3	PT. Sinar Laju	Jl. Randukurung No. 2 Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
4	PT. Indo Buana Makmur	Jl. Balekambang Rt. 03/19 Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
5	PT. Sinar Sari Sejati	Jl. Raya Laswi No.97 Padamulya Kecamatan Majalaya, Bandung, Jawa Barat
6	PT. Harapan Jaya	Jl. Sukamanah No 299. Majakerta Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
7	PT. Ajiatex	Jl. Panyadap No. 1 Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
8	CV. Tanatex	Jl. Babakan No. 13 Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
9	CV. Sinar Baru	Jl. Rancajigang No. 20 Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat
10	CV. Firman Jaya	Jl. Ciwalengke No. 163 Kecamatan Majalaya, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Sumber: <https://www.daftarperusahaan.com/bisnis/kecamatan/majalaya>

Nama-nama pada tabel 1.1 merupakan beberapa nama pabrik dari sekian banyaknya pabrik di Majalaya. Banyaknya pabrik yang berdomisili di Majalaya membuat penulis membatasi dengan memilih 10 pabrik yang memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan pabrik

yang akan menjadi tempat penelitian penulis ialah didasari oleh (1) kesediaan pihak pabrik menerima peneliti, (2) pabrik memiliki permasalahan dengan kinerja karyawannya, (3) telah dilakukan survei pendahuluan, dan (4) peneliti telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di pabrik.

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling atas (*top management*) hingga paling bawah. Meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap pencapaian tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Era globalisasi ini dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi proaktif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mewujudkan kompetensi bersaing dan kemandirian. Perusahaan selalu berusaha mempertahankan karyawan yang telah mereka pilih/rekrut, membina dan mengembangkan karir serta jabatannya, sehingga menjadikan karyawan yang mempunyai sumber daya yang unggul dengan mempunyai kompetensi yang tinggi.

Pertimbangan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, sudah selayaknya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia ditetapkan

sebagai prioritas utama. Banyak kegagalan yang dialami perusahaan disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap faktor manusia. Tidak sedikit perusahaan yang mengejar keuntungan dan mengabaikan faktor pekerja, untuk mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidup perusahaan justru harus bersikap saling menguntungkan dalam arti harus mampu memadukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang positif ataupun juga kondusif dan penetapan disiplin kerja yang akan membaik. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan dapat melebihi dan memaksimalkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan itu telah terbekali oleh pendidikan, pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kepada kinerja mereka. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai positif bagi kinerja karyawan agar dalam diri mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang telah dibekalinya sehingga dapat tercapainya kinerja karyawan dengan efektif.

PT. Sinar Sari Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, pada mulanya hanya bergerak dalam bidang pertenunan dan perdagangan tekstil, baik di pasaran lokal maupun internasional. Kemudian mengembangkan usahanya di bidang *dyeing* (pencetakan), *printing* (pencetakan), dan penyempurnaan (*finishing*). Sehingga saat ini industri dari PT. Sinar Sari Sejati merupakan industri tekstil yang terpadu (*integrated industry*) yang memproduksi dan menjual kain

jadi dan kain setengah jadi atau *grey* dengan jenis kain yang dihasilkan yaitu *polyester* yang memiliki berbagai corak. Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan yang memiliki kapasitas besar, tentunya memerlukan karyawan dalam jumlah yang banyak. Dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada juga harus dikelola dan dipelihara dengan sebaik-baiknya supaya dapat bekerja secara optimal dan memiliki kinerja karyawan yang tergolong relatif tinggi, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kondisi di PT. Sinar Sari Sejati, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali bagi PT. Sinar Sari Sejati, karena kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif, apabila dalam suatu perusahaan karyawan memiliki kinerja karyawan yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang

dimiliki dengan baik maka hasilnya pun akan buruk. Sebaliknya dengan kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Seorang karyawan dapat dikatakan selayaknya baik apabila setiap karyawan itu mempunyai tingkat kerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan maka perusahaan tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini menimbulkan ketegangan dalam diri pada seseorang karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut mengalami penurunan motivasi kerja untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik maka harus dilaksanakannya program pelatihan kerja dan memotivasi kerja yang berdampak positif bagi kepentingan perusahaan dan diperlukannya motivasi kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja sehingga menjadi baik.

Berdasarkan wawancara dengan manajer personalia masalah ditemukan di bidang produksi khususnya bagian *printing* dan *finishing* selanjutnya dilakukan kepada kepala bidang produksi bahwa benar dari seluruh departemen produksi baik pekerja *dyeing* maupun *printing* dan *finishing* masalah yang sedang terjadi ada pada bagian *printing* dan *finishing*. Beberapa hal yang dikeluhkan, karyawan kurang cekatan dalam melakukan pekerjaan, terkadang karyawan cenderung diam menunggu rekan tim sepekerjaannya sehingga banyak tertunda pada jam operasional kerja, pencapaian target masih belum seperti yang diharapkan, ketepatan waktu atas *output* yang dihasilkan belum terbilang terpenuhi. Sehingga

menghambat proses produksi sedangkan bagian *printing* dan *finishing* sangat berperan penting terhadap *output* yang dihasilkan penyempurnaan dan tahap akhir dari *printing* dan *finishing* ini yaitu produk jadi, *finishing* harus mampu memperoleh produk sebanyak mungkin dari *output* yang dihasilkan sehingga produk itu dapat memenuhi kebutuhan produk yang dihasilkan dengan beberapa unit.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien sesuai dengan standar perusahaan yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan kualitas SDMnya. Untuk memenuhi kualitas kebutuhan SDM tersebut, diperlukan adanya motivasi kerja guna meningkatkan kompetensi karyawan dibidangnya masing-masing serta mampu menguasai *jobdesk* di lapangan. Kehandalan SDM dalam suatu pekerjaan harus mempertimbangkan faktor pemenuhan kebutuhan kualitas SDMnya yang handal dalam menguasai pekerjaannya, memiliki motivasi tinggi sehingga *output* pekerjaan berorientasi pada hasil kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan

NO	Nilai (%)	Kategori
1	91- keatas	Sangat Baik
2	81-90	Baik
3	71-80	Cukup
4	61-70	Buruk
5	60 kebawah	Sangat Buruk

Sumber : Data Sekunder PT. Sinar Sari Sejati

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada di PT. Sinar Sari Sejati Bandung akan dicocokkan menurut unsur-unsur penilaian yang diberikan dengan bobot tertentu berupa angka-angka. Unsur penilaian meliputi beberapa

aspek yang kemudian diberikan penilaian pada masing-masing aspek tersebut berupa angka atau symbol. Untuk lebih lengkapnya, unsur yang dinilai dengan bobot penilaian secara lebih rinci terdapat didalam tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Catatan Penilaian Perilaku Kinerja Karyawan Bidang Produksi PT. Sinar Sari Sejati Bandung

No	Unsur yang dinilai	2018	2019
		Angka	Angka
1	Kepemimpinan	84,00	80,00
2	Ketaatan	85,00	78,00
3	Kesetiaan	90,00	83,00
4	Kejujuran	81,00	76,00
5	Tanggung Jawab	82,00	79,00
6	Prestasi Kerja	82,00	78,00
7	Kerjasama	84,00	82,00
8	Prakarsa	82,00	82,00
	Jumlah	670	638
	Nilai Rata-rata	83,75	79,75

Sumber: Data Sekunder PT. Sinar Sari Sejati

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Sinar Sari Sejati Bandung kondisinya baik pada tahun 2018, yaitu sebesar 83,75% akan tetapi tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 3,71% menjadi 79,75%. Hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%. Hal ini menunjukkan masalah dari unsur ketaatan yang disebabkan oleh menurunnya kesadaran karyawan terhadap peraturan yang telah diterapkan perusahaan. Unsur selanjutnya berturut-turut yaitu kejujuran, tanggung jawab dan prestasi kerja yang menurun dari tahun sebelumnya hal tersebut disebabkan oleh hasil pekerjaan yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer Personalia hasil perilaku kerja di bidang produksi masih kurang dari yang diharapkan hal tersebut dikarenakan beberapa hal diantaranya kurangnya konsistensi kerja, masih kurang taat dalam mentaati peraturan, kurang bekerja sama dengan rekan sepekerjaannya.

Tabel 1.4 Kinerja Pegawai Di Bidang Produksi PT. Sinar Sari Sejati Bandung

Unsur yang di Nilai	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik yang di berikan oleh Perusahaan	2	25	3	0	0	119	3,96
Saya cekatan dalam bekerja sehingga output yang di hasilkan bisa beberapa unit	1	2	27	0	0	94	3.13
Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	2	4	24	0	0	98	3,26
Saya melakukan pekerjaan terorganisasi dengan baik	4	26	0	0	0	124	4.13
Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri	0	6	18	1	5	85	2.83
Skor Rata – Rata Kinerja Karyawan							3,36

Sumber : hasil data olah kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan, menyelesaikan tugas secara mandiri dengan rata-rata 2,83. Selanjutnya responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan, cekatan dalam bekerja dengan rata – rata 3,13. Responden yang menyatakan kurang setuju pada tepat waktu dalam mengerjakan tugas dengan rata-rata 3,36.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada bidang *printing* dan *finishing* PT. Sinar Sari Sejati Bandung belum cukup baik. Untuk mengetahui sebab dari permasalahan kinerja peneliti melakukan survei pendahuluan untuk mengidentifikasi variabel – variabel yang

menjadi penyebab permasalahan kinerja karyawan di bidang produksi PT. Sinar Sari Sejati Bandung. Survei pendahuluan ini dilakukan dengan menyebar kuisisioner yang mempengaruhi kinerja karyawan, kuisisioner disebar kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut ini adalah hasil dari survei pendahuluan yang dilakukan:

Tabel 1.5 Faktor – faktor Penting Bagi Kinerja karyawan di Bidang Produksi PT. Sinar Sari Sejati Bandung

No	Pernyataan	SP	P	KP	TP	STP	Skor	Rata-rata
1	Budaya organisasi	10	8	7	2	3	110	3,66
2	Kompetensi	19	11	0	0	0	139	4,63
3	Etos kerja	5	7	14	3	1	102	3,4
4	Manajemen waktu	8	4	9	7	2	99	3,3
5	Insentif	7	5	12	6	0	103	3,43
6	Motivasi kerja	17	13	0	0	0	137	4,56
7	Lingkungan kerja	9	3	5	11	2	96	3,2
8	Kompensasi	4	8	13	5	0	111	3,7
9	Stress kerja	5	2	6	14	3	82	2,73

Sumber : Data kuesioner pra survei 2021

Keterangan Tabel 1.5:

SP : Sangat Penting

P : Penting

KP : Kurang Penting

TP : Tidak Penting

STP : Sangat Tidak Penting

Berdasarkan dari Tabel 1.5 mengenai faktor – faktor penting kinerja pegawai variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja mendapatkan skor tertinggi.

Kompetensi dengan rata – rata sebesar 4,63 dan motivasi kerja dengan rata – rata sebesar 4,56. Variabel-variabel tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti tentang faktor – faktor kondisi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih mendalam mengenai permasalahan kinerja karyawan penulis melakukan kuesioner pendahuluan mengenai 2 (dua) variabel yang diduga kondisinya paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sari Sejati yaitu variabel kompetensi pegawai dan motivasi kerja. Pra survei mengenai variabel kompetensi dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampling 124 responden. Hasil penyebaran kuesioner terhadap responden kemudian diolah menjadi data yang disajikan dalam tabel. Hasil pengolahan data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kompetensi pegawai di bidang produksi bagian *finishing* sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survei Kompetensi di bidang Produksi PT. Sinar Sari Sejati

Unsur yang di Nilai	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Saya menguasai <i>jobdesc</i> dan handal pada suatu pekerjaan	3	8	15	4	0	100	3,33
Saya selalu terampil dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan	1	10	18	1	0	101	3,36
Saya memiliki motif tersendiri untuk bekerja	5	13	9	3	0	110	3,66
Saya bisa menyikapi suatu pekerjaan yang diberikan oleh atasan	4	26	0	0	0	124	4,13
Saya memiliki self image dalam melakukan suatu pekerjaan	7	23	0	0	0	12	4,23
Skor rata – rata kinerja karyawan							3,74

Sumber : Data hasil kuesioner pra survei kompetensi 2021

Berdasarkan Tabel 1.6 bahwa banyak responden menyatakan kurang setuju pada pernyataan penguasaan *jobdesc* dan handal pada suatu pekerjaan menunjukkan skor rata – rata sebesar 3,33. Kemudian banyak responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan terampil dalam menjalankan tugas pekerjaan menunjukkan skor rata – rata sebesar 3,36 dan banyak responden yang menyatakan juga kurang setuju pada pernyataan memiliki motif tersendiri untuk bekerja sebesar 3,66.

Hasil wawancara dengan kepala bidang produksi bagian *printing* dan *finishing* mengatakan bahwa rendahnya kompetensi pegawai disebabkan kurangnya pengetahuan dan *skill* yang dimiliki tiap karyawan, dan kompetensi yang tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya, hal ini menyebabkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih kurang. Untuk mengetahui masalah yang dirasakan oleh karyawan, peneliti melakukan pra survei mengenai kepada 30 responden mengenai motivasi kerja pada karyawan bagian *finishing* PT. Sinar Sari Sejati. Berikut tabel hasil kuesioner pra survei motivasi kerja.

Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan Di Bidang Produksi PT. Sinar Sari Sejati

Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Merasa percaya diri dan selalu ingin melakukan pekerjaan lebih baik dari pada orang lain	3	10	17	0	0	106	3,53
Merasa mampu meningkatkan prestasi kerja saya	1	3	24	2	0	93	3,1
Saya lebih menyukai bekerja sama dibandingkan personal	12	15	3	0	0	129	4,3
Skor Rata – Rata Motivasi Kerja							3,64

Sumber : Hasil kuesioner prasurvei motivasi kerja 2021

Berdasarkan tabel 1.7 responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan merasa mampu meningkatkan kerja prestasi kerja dengan rata – rata 3,1. Kemudian banyak responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan selalu ingin melakukan pekerjaan lebih baik dari pada orang lain dengan rata – rata 3.53. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di bidang *finishing* PT. Sinar Sari Sejati dinyatakan kurang baik.

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap karyawan bagian *printing* dan *finishing* pada PT. Sinar Sari Sejati merasa bahwa dirinya membutuhkan penghargaan atas prestasinya. Tetapi karyawan jarang mendapatkan penghargaan atas pencapaiannya yang menjadikan karyawan malas dalam bekerja. Karyawan merasa berprestasi selama mereka bekerja cukup baik. Tetapi prestasi mereka tidak selalu membuahkan hasil seperti promosi jabatan atas prestasinya seringkali hanya diberi berupa pujian tidak dengan penghargaan seperti jenjang karir, naik jabatan atau naik upah, mereka hanya di sama ratakan dengan karyawan lainnya meskipun prestasi kerja mereka terbilang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi merupakan suatu tatanan yang berjangka pendek yang biasanya lebih terfokus pada praktek untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan kompetensi para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja serta menjadi ahli dan handal dibidangnya. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pekerjaannya agar mencapai karir setinggi-tingginya sehingga karyawan akan bekerja dengan baik. Memotivasi memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dibekali dan dikembangkan serta dapat

memberikan semangat kerja, membina karyawan agar mampu bekerja mandiri serta dapat menumbuhkan kepercayaan dari karyawan sehingga prestasi kerja semakin meningkat. Motivasi juga merupakan dorongan yang muncul pada diri individu yang didasari motif tertentu. Manusia bergerak atas dasar keinginannya dan tujuan. Pentingnya pemimpin perlu mengetahui apa saja yang karyawan inginkan dapat mengmacu munculnya semangat karyawan dalam bekerja dan meningkatnya suatu pekerjaan berorientasi pada hasil.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam bagaimanakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di Bidang Produksi bagian *printing* dan *finishing*. Oleh karena itu penulis memilih judul untuk penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG PRINTING DAN FINISING PADA PT. SINAR SARI SEJATI BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variable kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, adanya permasalahan di bidang

produksi bagian *printing* dan *finishing* PT. Sinar Sari Sejati dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

- a) Karyawan kurang mampu cekatan dalam suatu pekerjaan dengan tingkat, ketepatan, serta kesesuaian yang melebihi harapan.
- b) Karyawan kurang mampu menuntaskan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.
- c) Karyawan kurang bias melakukan pekerjaan dengan mandiri atau secara individu.

2. Kompetensi

- a) Pemahaman *jobdesc* karyawan masih kurang dilihat dari kemampuan karyawan belum optimal.
- b) Kurang terampil dalam melakukan pengambilan keputusan.
- c) Kurang mempunyai motif tersendiri dalam bekerja.

3. Motivasi

- a) Karyawan masih kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Karyawan kurang bisa meningkatkan prestasi kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik merumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi di bidang *printing* dan *finishing* PT. Sinar Sari Sejati Bandung

2. Bagaimana motivasi di bidang *printing* dan *finishing* PT. Sinar Sari Sejati Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan dibidang *printing* dan *finishing* PT. Sinar Sari Sejati Bandung
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di bidang *printing* dan *finishing* PT. Sinar Sari Sejati Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Kompetensi karyawan di bidang produksi PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
2. Motivasi kerja di bidang produksi PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
3. Kinerja karyawan di bidang produksi PT. Sinar Sari Sejati Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bidang produksi baik secara simultan maupun parsial PT. Sinar Sari Sejati Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, perusahaan terkait, pihak – pihak lain dan juga bagi dunia ilmu pengetahuan terutama untuk bidang

kajian manajemen sumber daya manusia, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a) Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu agar penulis mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dengan pelatihan kerja.

c) Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan terutama dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh variabel

kompetensi dan terhadap kinerja karyawan di Bidang produksi PT. Sinar Sari

Sejati Bandun