

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perusahaan adalah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis, baik itu di sektor jasa maupun barang, yang berkembang melalui keuntungan yang diperoleh. Dalam menghadapi era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bersaing secara lebih kompetitif, baik di pasar domestik maupun internasional. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat ini, setiap organisasi perlu memiliki sumber daya manusia (SDM) yang kompeten guna meningkatkan mutu dan kualitas dalam operasional perusahaan. sumber daya manusia yang unggul bukan hanya berperan dalam menjalankan tugas sehari-hari, tetapi juga dalam berinovasi dan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah faktor kunci yang menjadi penggerak utama dalam menjalankan semua aktivitas perusahaan, yang didasarkan pada kemampuan dan kreativitas individu-individu di dalamnya. Keberhasilan sebuah perusahaan sering kali diukur dari sejauh mana perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan menjadi hal yang tidak bisa diabaikan dalam strategi perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan tidak akan dapat berkembang secara maksimal. Karyawan yang kompeten,

produktif, dan memiliki motivasi yang tinggi akan membawa dampak positif pada kinerja organisasi (Mangkunegara, 2017).

Hubungan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja karyawan sangat erat, karena SDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik memastikan karyawan yang tepat bergabung dengan organisasi, sementara pelatihan dan pengembangan yang efektif meningkatkan keterampilan serta kompetensi mereka. Selain itu, sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang inspiratif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. SDM juga bertanggung jawab dalam melakukan evaluasi kinerja yang membantu karyawan mengetahui area yang perlu diperbaiki, sehingga mereka dapat terus meningkatkan produktivitas dan kontribusinya terhadap organisasi. Dengan demikian, kebijakan dan manajemen SDM yang baik memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan kesuksesan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018).

Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, serta daya saing perusahaan. Karyawan dengan kinerja tinggi dapat mengelola sumber daya secara efisien, memberikan hasil yang berkualitas, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Oleh karena itu,

perusahaan perlu menciptakan sistem yang mendukung dan mengembangkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan secara optimal.

PT Rubber Duck Snack Industry berbasis di Indonesia, dengan kantor pusat di Bandung Barat dan beroperasi di sektor manufaktur makanan ringan. Sektor manufaktur makanan ringan di atur dalam Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 39 Tahun 2022 tentang Standar Industri Hijau untuk Industri Produk Makanan Ringan. Industri hijau adalah industri yang dalam proses produksinya mengutamakan upaya efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya secara berkelanjutan sehingga mampu menyelaraskan pembangunan industri dengan kelestarian fungsi lingkungan hidup serta dapat memberikan manfaat bagi masyarakat. Produk makanan ringan adalah makanan ringan yang dibuat melalui proses dari bahan baku tepung dan atau pati untuk pangan dengan penambahan bahan makanan lain serta bahan tambahan makanan lain yang diizinkan dengan atau tanpa melalui penggorengan.

Kinerja karyawan pada PT Rubber Duck Snack Industry dalam operasional perusahaan merujuk pada pencapaian atau hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam operasional sehari-hari perusahaan. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan pada perusahaan ini tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari standar penilaian kinerja karyawan pada PT Rubber Duck Snack Industry yang telah direkapitulasi pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Rubber Duck Snack Industry**

Tahun	Produktivitas (%)
2021	85%
2022	80% (-5%)
2023	88% (+8%)
2024	78% (-10%)

Sumber: PT Rubber Duck Snack Industry

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan tren perubahan produktivitas karyawan PT Rubber Duck Snack Industry dari tahun 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021, produktivitas karyawan berada di angka 85%. Namun, pada tahun 2022 terjadi penurunan sebesar 5% menjadi 80%. Pada tahun 2023, perusahaan mengalami peningkatan produktivitas sebesar 8%, mencapai 88%, yang menunjukkan adanya perbaikan dalam kinerja karyawan. Sayangnya, pada tahun 2024, produktivitas kembali menurun drastis sebesar 10%, turun menjadi 78%. Penurunan ini dapat mengindikasikan adanya masalah dalam kompetensi karyawan, efisiensi kerja, atau faktor lain yang memengaruhi performa tenaga kerja.

Pihak perusahaan mengungkapkan bahwa penurunan ini disebabkan oleh banyaknya karyawan baru yang belum memiliki pengalaman yang cukup, serta kurangnya pelatihan lanjutan untuk mempertahankan standar kinerja. Ia menekankan bahwa perusahaan perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk memastikan karyawan dapat bekerja lebih efektif dan mempertahankan produktivitas yang stabil di masa mendatang. Berikut tabel hasil pra-survei yang menunjukkan kinerja karyawan pada PT Rubber Duck Snack Industry:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan**  
**PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat**

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Kualitas Pekerjaan	5	7	10	5	3	84	2,80
2	Kuantitas Pekerjaan	2	12	3	10	3	90	3,00
3	Tanggung Jawab	6	3	5	5	11	102	3,40
4	Kerja sama	3	15	4	1	7	84	2,80
5	Inisiatif	5	4	13	3	5	89	2,97
Skor Rata-Rata								<b>2,99</b>
Jumlah Responden= 30								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan. Kinerja secara keseluruhan belum mencapai target dengan nilai rata-rata sebesar 2,99 menunjukkan kinerja karyawan PT. Rubber Duck Snack Industry yang kurang tinggi, juga terdapat dimensi yang dibawah rata-rata yaitu kualitas pekerjaan dengan nilai rata-rata 2,80 dimana para karyawan ketika diberikan tugas oleh perusahaan, hasil pekerjaan atau output yang dihasilkan kurang baik. Dimensi kuantitas pekerjaan memiliki skor rata-rata 3,00. Dimensi kerja sama memiliki skor rata-rata 2,80 yang menunjukkan bahwa masih rendahnya kerja sama antar karyawan di dalam perusahaan. Dimensi inisiatif memiliki nilai rata-rata 2,97 yang menunjukkan bahwa karyawan kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaannya

Menurut Sedarmayanti (2024), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut : kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, beban kerja, konflik kerja, disiplin, komitmen organisasi dan kompetensi. Serta menurut Kasmir (2016)

kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, loyalitas, komitmen, disiplin.

Berdasarkan kondisi perusahaan PT. Rubber Duck Snack Industry dan observasi di perusahaan tersebut, peneliti berinisiatif dengan mengumpulkan data terhadap faktor-faktor apa saja yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan lingkungan internal yang ada di dalam perusahaan tersebut. Berikut hasil pra-survei faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat:

**Tabel 1.3**  
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**  
**PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat**

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
Kompetensi	Pengetahuan	7	5	13	2	3	79	2,63
	Keahlian	1	12	4	7	6	95	3,17
	Sikap	3	5	11	5	6	96	3,20
<b>Skor Rata-Rata Kompetensi</b>								<b>3,00</b>
Tunjangan	Material	5	3	5	7	10	104	3,47
	Non Material	5	2	4	5	14	111	3,70
<b>Skor Rata-Rata Tunjangan</b>								<b>3,58</b>
Lingkungan	Lingkungan Ekternal	1	4	5	8	12	116	3,87
	Lingkungan Internal	5	5	3	15	2	94	3,13
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan</b>								<b>3,50</b>
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis	2	3	4	7	14	118	3,93
	Kebutuhan Rasa Aman	3	5	5	3	14	110	3,67
	Kebutuhan Sosial	2	2	3	15	8	115	3,83
	Kebutuhan Penghargaan	7	13	4	3	3	72	2,40
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	4	3	5	11	7	104	3,47
<b>Skor Rata-Rata Motivasi</b>								<b>3,46</b>
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	2	5	3	3	17	118	3,93
	Taat terhadap aturan perusahaan	1	1	5	16	7	117	3,90
	Taat terhadap aturan perilaku	5	2	3	10	10	108	3,60
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>								<b>3,81</b>
Kreativitas	Kognitif	2	7	8	6	7	99	3,30

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
	Afektif	1	7	5	7	10	108	3,60
	Psikomotor	2	5	5	9	9	108	3,60
Skor Rata-Rata Kreativitas								<b>3,50</b>
Budaya Perusahaan	Kesadaran diri	6	2	2	9	11	107	3,57
	Keagresifan	1	4	7	7	11	113	3,77
	Kepribadian	2	7	4	8	9	105	3,50
	Performa	6	1	8	5	10	102	3,40
	Orientasi tim	5	3	9	3	10	100	3,33
Skor Rata-Rata Budaya Perusahaan								<b>3,51</b>
Komitmen Perusahaan	Komitmen afektif	4	5	2	9	10	106	3,53
	Komitmen berkelanjutan	3	3	7	8	9	107	3,57
	Komitmen normatif	4	5	6	5	10	102	3,40
Skor Rata-Rata Komitmen Perusahaan								<b>3,50</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 8 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rubber Duck Snack Industry, variabel yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel kompetensi dengan skor rata-rata sebesar 3,00 yang mana skor tersebut merupakan skor paling rendah dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum sesuai harapan perusahaan yang diakibatkan oleh karyawan yang kurang kompeten.

Kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan, dapat meningkatkan kinerja karena karyawan yang memiliki kompetensi yang tepat lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien. Karyawan yang kurang kompeten dapat memiliki dampak yang cukup besar pada organisasi, baik dari segi kinerja individu, tim, maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan intervensi yang tepat, seperti pelatihan atau perubahan peran, untuk membantu

karyawan meningkatkan kompetensi mereka dan mengoptimalkan kinerja mereka.

Berikut hasil pra-survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 30 orang karyawan yang dijadikan responden pada perusahaan PT. Rubber Duck Snack Industry:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Variabel Kompetensi Pada**  
**PT. Rubber Duck Snack Industry**

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
1	Kompetensi	Pengetahuan	7	5	13	2	3	79	2,63
2		Keahlian	1	12	4	7	6	95	3,17
3		Sikap	3	5	11	5	6	96	3,20
<b>Skor Rata-Rata Kompetensi</b>								<b>3,00</b>	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4, kompetensi karyawan pada perusahaan PT. Rubber Duck Snack Industry mempunyai skor rata-rata 3,00 yang artinya menunjukkan bahwa karyawan dinilai kurang kompeten dalam bekerja. Dimensi yang dibawah rata-rata yang harus mendapat perhatian untuk ditingkatkan adalah pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut salah satu manajer di perusahaan ini, masalah kurangnya kompetensi di kalangan karyawan telah menjadi tantangan yang cukup serius dalam beberapa waktu terakhir. Banyak dari mereka yang belum sepenuhnya menguasai teknologi terbaru atau tidak mampu bekerja dengan efisien dalam tim. Meskipun beberapa sudah memiliki dasar yang kuat, tetapi kurangnya pengalaman dan pelatihan berkelanjutan menjadi penghambat utama.

Uraian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor

penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompetensi para karyawannya agar tujuan perusahaan tercapai. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Penelitian Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Rubber Duck Snack Indonesia yaitu kompetensi.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Rubber Duck Snack Indonesia dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kompetensi
  - a. Pengetahuan karyawan kurang baik.
  - b. Karyawan kurang memiliki keahlian.
  - c. Sikap karyawan kurang baik.
2. Kinerja Karyawan
  - a. Kualitas kerja karyawan kurang baik.
  - b. Kuantitas pekerjaan kurang sesuai harapan perusahaan.
  - c. Kurangnya kerja sama antar karyawan.

- d. Karyawan kurang berinisiatif dalam bekerja.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Karyawan pada PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat.
3. Seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Kompetensi karyawan di PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat.
2. Kinerja karyawan di PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat.
3. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat.

### **1.4 Kegunaan penelitian**

Kegunaan peneliti ini berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi perusahaan sebagai objek dalam penelitian, dan bagi pembaca

laporan penelitian.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman dalam menghadapi dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan kompetensi dan kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### 1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

##### 2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan perilaku positif bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kompetensi kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

##### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan, dan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Rubber Duck Snack Industry Kabupaten Bandung Barat.

#### 4. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pimpinan perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan, baik melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kompetensi karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan efisiensi produksi serta mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

#### 5. Bagi Regulator

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi regulator, seperti pemerintah atau lembaga terkait, dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan dan peraturan industri yang lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, regulator dapat merancang kebijakan yang mendukung kesejahteraan pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, serta meningkatkan daya saing industri manufaktur secara keseluruhan.

