

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Aspiyah dan Martono, 2016). Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis.

Menurut Hasibuan (2012:128) menyebutkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan, hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja.

Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Rivai (2012) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya yang kompeten, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Prestasi kerja ini sangat diperlukan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mempunyai prestasi kerja hanya akan memberikan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun lembaga tempat ia bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan prestasi kerja adalah kompetensi. Wibowo (2013:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Selain kompetensi, dalam mencapai prestasi kerja dan produktivitas kerja adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman (Thoha, 2012). Kemampuan kerja yang baik akan berpengaruh pada prestasi kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Pada saat ini, virus covid 19 sedang menyerang Indonesia bahkan dunia. Mewabahnya virus covid 19 menyebabkan pembatasan aktivitas masyarakat menimbulkan pengaruh pada aktivitas bisnis. Terhambatnya aktivitas perekonomian secara otomatis membuat pelaku usaha melakukan efisiensi untuk menekan kerugian yang dialami. Akibatnya, banyak pekerja yang dirumahkan atau diberhentikan (PHK). Dampak dari mewabahnya virus covid 19 juga dirasakan oleh PT. Duwa Atmimuda Kudus. PT Duwa Atmimuda Kudus adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Jambean No. 21, Kabupaten Kudus. Dulunya PT. Duwa Atmimuda adalah Bengkel Adi yang awalnya hanya sebagai supplier di PT. Hartono Istana Teknologi, namun dengan perkembangannya saat ini perusahaan tersebut memperlebar pangsa pasar menjadi supplier perusahaan yang berada di Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Daerah Jawa Timur. Perusahaan ini awalnya memberlakukan pembatasan kerja atau hanya mempekerjakan karyawan hanya 75% dari 100% karyawannya pada akhir bulan Maret hingga April

2020, yang selanjutnya mempekerjakan seluruh karyawan namun dengan sistem shift.

Namun adanya dampak mewabahnya virus covid 19 yang mengharuskan pembatasan kerja, menyebabkan produktivitas pada PT. Duwa Atmimuda Kudus menurun bahkan tidak mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan. Berikut perbandingan persentase realisasi dan target PT. Duwa Atmimuda Kudus yang dijelaskan pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Persentase Target dan Realisasi Hasil Produksi**  
**PT. Duwa Atmimuda Kudus Pada Tahun 2020 (per unit)**

<b>Bulan</b>	<b>Target produksi</b>	<b>Realisasi Produksi</b>	<b>Persentase Realisasi Produksi</b>
Januari	300	300	100%
Februari	300	290	97%
Maret	300	280	93%
April	300	150	50%
Mei	300	200	67%
Juni	300	210	70%
Juli	300	190	63%
Agustus	300	200	67%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2020.

PT. Duwa Atmimuda Kudus memproduksi frame kursi dan meja yang terbuat dari stainless serta komponen kecil elektronik yang berbahan stainless (pesanan dari Polytron), dengan target produk 300 per unit dari semua yang diproduksinya. Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadinya fluktuasi persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan. Pada bulan Januari, hasil produksi telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Sedangkan pada bulan mulai bulan Februari hingga Agustus, perusahaan mengalami penurunan hasil produksi yang menyebabkan tidak tercapainya target perusahaan. Terjadi

penurunan produktivitas kerja yang disebabkan karena menurunnya prestasi kerja akibat dampak covid 19 yang membuat karyawan resah akan isu PHK dan adanya pembatasan kerja.

Namun, penurunan prestasi kerja dan produktivitas kerja dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kompetensi. Berikut data kompetensi pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus yang disajikan pada tabel 1.2. berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Kompetensi Karyawan**  
**PT. Duwa Atmimuda Kudus**

No	Keahlian Yang Dimiliki	Divisi	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Memiliki Keahlian	Persentase (%)
1.	Keahlian administrasi, pelaporan keuangan dan perpajakan	Adminisrasi dan Keuangan	18	10	55,0
2.	Keahlian produksi dan <i>Quality Control</i>	Produksi	200	100	50,0
3.	Keahlian Psikologi dan MSDM	HRD	10	8	80,0
4.	Keahlian Pemasaran	Pemasaran	23	12	52,0
5.	Keahlian Peraturan Hukum	Hukum	5	5	100,0
Total			256	135	52,0

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2020.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus yaitu pada divisi administrasi dan keuangan hanya terdapat 10 karyawan yang memiliki keahlian administrasi, pelaporan keuangan dan perpajakan dari total karyawan 18 orang, pada divisi produksi terdapat 100 dari 200 karyawan yang memiliki keahlian produksi dan *quality control*. Sedangkan pada divisi HRD, pemasaran dan hukum hanya memiliki masing-masing 8, 12 dan 5 yang memiliki keahlian dibidangnya dari total karyawan

masing-masing sebanyak 10, 23 dan 5 orang. Dari hal diatas, secara keseluruhan hanya memiliki kompetensi sebesar 52,0%, yang artinya kompetensi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus tergolong rendah. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Rendahnya kompetensi tersebut menjadikan menurunnya prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja adalah kemampuan kerja. Berikut data pendidikan pada karawan PT. Duwa Atmimuda Kudus yang dijelaskan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Pendidikan Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA/SMK	225	87,8
Diploma	20	7,9
Sarjana	11	4,3
Total	256	100,0

Sumber : PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2020.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus diketahui sebagian besar memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 225 karyawan (87,8%), diploma sebanyak 20 karyawan (7,9%) dan sarjana sebanyak 11 karyawan (4,3%). Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus memiliki latar belakang pendidikan yang mayoritas tamatan SMA/SMK, sementara pada era sekarang sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi guna meningkatkan kemampuan kerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa

kemampuan kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda tergolong rendah sehingga mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja. Kemampuan kerja yang rendah tidak hanya dilihat pada pendidikan yang rendah, namun juga karena dampak atas kebijakan perusahaan atas wabah covid 19 yaitu pembatasan aktivitas dan adanya shift kerja menurunkan kemampuan kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

*Research gap* dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ceswirdani, dkk (2017) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian Maizar (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Abidin (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Yuliana (2018) yang menyatakan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Afifi, dkk (2016) menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristanti (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian Ramadhani (2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Novitasari (2016) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Taufan, dkk (2016) bahwa prestasi kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian **Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel eksogen terdiri dari kompetensi dan kemampuan kerja. Adapun variabel endogen adalah produktivitas kerja dan prestasi kerja.
2. Penelitian mengambil obyek penelitian pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
3. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus dengan jumlah 120 karyawan.
4. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.
5. PT. Duwa Atmimuda Kudus memproduksi frame kursi dan meja yang terbuat dari stainless serta komponen kecil elektronik yang berbahan stainless (pesanan dari Polytron).

### 1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus adalah terjadinya fluktuasi persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja menurun. Hal tersebut terjadi karena kompetensi yang dimiliki sebesar 52,0%, artinya kompetensi tergolong rendah. Selain itu, karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus memiliki latar belakang pendidikan yang mayoritas tamatan SMA/SMK, sehinggadapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja tergolong rendah sehingga mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
5. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
5. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

b. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis mengenai kompetensi dan kemampuan kerja terutama pengaruhnya terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja.

