

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada unit kendaraan baru, *sparepart*, mesin-mesin *remaching* dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, uang dan lingkungan kerja saja, merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*) (Rivai, 2011:1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi asset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan, 2012:2).

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja yang kualitas dan kuantitas tinggi. Seperti yang diungkapkan oleh Kaswan (2012:187), kinerja

adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu kompetensi (Galih : 2017).

Kompetensi menurut 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. Selain kompetensi, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Nitisemito (2010:130) menyatakan motivasi adalah usaha untuk kegiatan seorang atasan untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja atau pegawai. Selain kompetensi dan motivasi kerja, faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja karyawan.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya, pelatihan karyawan hanya diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis, tetapi kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial (Bangun, 2012:202).

Penelitian ini akan dilakukan di CV Surya Indah Motor Jepara. Permasalahan yang terjadi di CV Surya Indah Motor Jepara adalah kinerja karyawan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi. Berikut perbandingan persentase realisasi dan target CV Surya Indah Motor Jepara yang dijelaskan pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Target dan Realisasi Hasil Produksi
CV Surya Indah Motor Jepara Juli-Desember Tahun 2020

No.	Bulan	Target produksi	Realisasi Produksi
1	Juli	100%	100%
2	Agustus	100%	100%
3	September	100%	90%
4	Oktober	100%	95%
5	November	100%	90%
6	Desember	100%	87%

Sumber: CV Surya Indah Motor Jepara, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya fluktuasi persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan yang telah ditetapkan pada bulan Juli dan Agustus 2020 persentase hasil produksi telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Sedangkan pada bulan September, Oktober, November dan Desember mengalami penurunan persentase hasil produksi dan tidak tercapainya target perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada CV Surya Indah Motor Jepara adalah kinerja karyawan CV Surya Indah Motor Jepara kurang baik. Hal ini bisa dilihat dari tabel 1 dimana target produksi tidak tercapai. Hal tersebut membuktikan perusahaan memiliki karyawan yang berkompentensi rendah seperti bagian marketing belum cukup memiliki skill berkomunikasi yang dapat menarik

pelanggan, kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan hanya diberikan kepada karyawan baru selama 1 bulan. Padahal karyawan lama juga membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian-penelitian mengenai kompetensi karyawan telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Sihabudin (2016) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Chi Kuang Hie (2018) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade (2017) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Sihabudin (2016) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2016) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan Christine (2017) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2016) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian mengenai pelatihan telah dilakukan. Penelitian oleh Sumampouw (2017) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus (2016) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ade (2017) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumampouw (2017) mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Surya Indah Motor Jepara.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
 1. Variabel eksogen adalah kompetensi, motivasi kerja dan pelatihan kerja.
 2. Variabel endogen adalah kinerja karyawan.
 3. Variabel intervening adalah kepuasan kerja.
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di CV Surya Indah Motor Jepara.
- c. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.
- d. Penelitian ini dilakukan 4 bulan setelah proposal disetujui

1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada CV Surya Indah Motor Jepara adalah kinerja karyawan CV Surya Indah Motor Jepara kurang baik. Hal ini bisa dilihat dari tabel 1.1 dimana target produksi tidak tercapai. Hal tersebut membuktikan perusahaan memiliki karyawan yang berkompentensi rendah karena kurangnya pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada karyawan (sumber HRD CV Surya Indah Motor Jepara). Pelatihan hanya diberikan kepada karyawan baru selama 1 bulan. Padahal karyawan lama juga membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara?
- d. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara?
- e. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara?

- f. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara?
- g. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.
- c. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.
- d. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.
- e. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.
- f. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.
- g. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Surya Indah Motor Jepara.

1.5. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan 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. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis mengenai kompetensi, motivasi kerja dan pelatihan kerja terutama pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

