

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang merupakan ciri abad ke-21 menuntut organisasi atau perusahaan bisnis memiliki daya saing agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan organisasi dapat ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, melakukan perubahan dan meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan pada dasarnya merupakan sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaan mereka secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional.

Menurut Mila Badriyah (2017: 183), “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan”.

Ada juga menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017: 183), “Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya dalam mewujudkan hasil tersebut (input)”.

Setiap perusahaan tentunya harus memiliki tenaga kerja yang produktif agar bisa menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Suatu perusahaan dikatakan berhasil apabila produktivitasnya meningkat. Itu sebabnya produktivitas kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2017).

Salah satu pendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah kompetensi sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan tersebut. Menurut Serdamayanti (2007:127) Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Pencapaian target perusahaan harus sesuai dengan target waktu yang sudah ditentukan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan

keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan atau profit, yang nantinya menentukan masa depan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014: 323). Teori motivasi terdiri atas dua yaitu teori kepuasan dan teori proses. Salah satu teori kepuasan yaitu teori hirarki (Maslow) antara lain adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial,

kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Motivasi untuk bekerja ini penting bagi tolak ukur tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama untuk kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah disepakati tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan sebuah jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jika karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus memaksimalkan kinerjanya. Menurut Rivai (2014:607) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Mie setan adalah perusahaan bergerak di bidang food dan beverage yang sudah memiliki berbagai cabang dan untuk pusat nya berada di kota Malang. Perusahaan food dan beverage ini bisa dibilang seperti franchise karena dalam satu outlet harus memiliki investornya, Perusahaan food dan beverage ini lebih khususnya menjual berbagai macam mie pedas dan dimsum.

Sebagai perusahaan yang menyediakan makan dan minuman ,perusahaan ini sangat ramai di kunjungi pelanggan oleh karena itu setiap pegawai harus memiliki kinerja yang baik demi untuk tetap menjaga pelayanan yang baik. Dengan banyaknya cabang yang dimiliki perusahaan ini, maka akan muncul juga hambatan dan masalah dalam perusahaan ini. Salah satu masalah yang dimiliki perusahaan ini adalah ketidaksesuain antara latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditugaskan, seperti bagian accounting ditempati oleh sarjana lulusan management, waiter atau waiters dipegang oleh karyawan yang hanya berpendidikan sekolah menengah atas atau sederajat tidak diisi karyawan yang berpendidikan dengan jurusan tata boga. Dari 50 karyawan yang berkerja di Mie setan Malang terdapat 15 orang karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan

tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang ditempatinya. Dengan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan posisi yang di tugakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Masalah yang sering muncul adalah karyawan kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan, adanya pegawai yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan, terlebih pekerjaan di bidang admin yang secara langsung dampaknya akan dapat di rasakan oleh perusahaan ini yaitu kerugian.

Ada pun permasalahan yang berkaitan dengan motivasi , dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai meningkat di tahun 2020 sebesar 3,5 persen melebihi target yang di tetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3 persen, disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pada karywan yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Penilaian kinerja karyawan di lakukan dengan mengamati laporan kerja harian. Namun pada pelaksanaannya masih banyak karyawan yang menganggap penyusunan laporan kerja harian ini sebagai formalitas semata, hal ini didukung bahwa sebanyak 60 persen dari karyawan menyatakan hal tersebut. Selain itu, Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan tidak memberikan feedback baik berupa teguran, kenaikan kompensasi, promosi jabatan ataupun bentuk umpan balik lainnya kepada karyawan berkaitan dengan kinerja karyawan yang telah dicapai. Hal ini didukung dengan sebanyak 65 persen karyawan menyatakan bahwa tidak ada feedback atau umpan balik atas kinerja yang dicapai setelah dilakukan penilaian kinerja karyawan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Karena itu setiap pegawai harus memiliki kompetensi agar mampu menghasilkan produktivitas yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu organisasi

dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Penilaian kinerja terhadap Produktifitas pegawai di Mie setan Malang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Produktifitas pegawai di Mie setan Malang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh langsung terhadap Produktifitas pegawaidi Mie setan?
3. Apakah Penilaian kinerja berpengaruh terhadap Produktifitas pegawai di Mie setan Malang?
4. Apakah Kompetensi, Motivasi dan penilaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktifitas pegawai di Mie Setan Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Produktifitas pegawai di Mie Setan Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas pegawai di Mie Setan Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian kinerja Terhadap Produktifitas pegawai di Mie Setan Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Penilaian kinerja terhadap Produktifitas pegawai di Mie Setan Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Penilaian kinerja terhadap Produktifitas pegawai” ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian bimbingan dan konseling terutama terkait dengan pengaruh kompetensi, motivasi dan penilaian kinerja terhadap produktifitas pegawai. Dengan bertambahnya kajian ilmu ini akan dapat dikembangkan penelitian-penelitian lanjutan dalam topik yang berbeda maupun sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dalam bidang penelitian.
- b. Lebih memahami teori kompetensi, motivasi dan penilaian kinerja terhadap produktifitas pegawai

2. Bagi Pimpinan atau Manager Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan atau acuan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktifitas pegawai

3. Bagi Karyawan

Memberitahukan pengaruh kompetensi, motivasi dan penilaian kinerja terhadap produktifitas pegawai

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu acuan bagi pengembang penelitian selanjutnya mengenai produktifitas pegawai.