

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau lembaga tidak akan menghasilkan hasil terbaik bila tidak dibarengi dengan dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Setiap organisasi atau lembaga memerlukan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik, karena menurut Wijono (2015) dalam (Neksen et al., 2021) Kinerja adalah faktor utama yang harus diperhatikan beserta semua kebutuhannya. Sumber daya manusia yang ada tidak boleh dibiarkan tanpa perhatian, melainkan perlu ada upaya untuk memperbaiki kualitasnya. Diharapkan dengan peningkatan kualitas SDM, karyawan akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Setiap Perusahaan harus menetapkan kriteria kinerja para karyawannya. Menurut Rerung (2019:54) dalam (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang terlihat dan dapat dinilai dalam melaksanakan tugas, di mana kinerja tersebut adalah kontribusi yang diberikan oleh seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.. Oleh karena itu, kinerja karyawan ini sangat penting karena dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan, kualitas perusahaan dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan,

seseorang seharusnya memiliki kemampuan tertentu. Tanpa pemahaman yang jelas tentang tugas yang akan dikerjakan dan cara melakukannya, keterampilan yang dimiliki seseorang tidak akan efektif. Kinerja karyawan di suatu perusahaan berperan penting dalam kemajuan perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal ini dapat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak menarik dan tidak selesai sesuai dengan jadwal yang ditentukan (Wiarnadi et al., 2019).

Lestary & Harmon (2017) dalam (Sukmawati, 2024), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik yang bersifat internal maupun yang berasal dari luar individu tersebut. Elemen internal mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki, tingkat semangat, sifat pribadi, serta sikap dan perilaku yang berdampak pada hasil kerja mereka. Di sisi lain, elemen eksternal mencakup cara kepemimpinan atasan, hubungan antar rekan kerja, serta suasana di tempat kerja mereka.. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang dijelaskan dalam (Sholehatusya, 2017) sebagai berikut: 1) Secara umum, kemampuan seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaan dikenal sebagai kompetensi. 2) Motivasi atau kemauan adalah kesiapan untuk memberikan usaha yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi. 3) Pikiran adalah hal yang dikuasai; ketika energi berada dalam keahlian, individu dapat merespons dan bereaksi dengan cepat terhadap kebutuhan tanpa berpikir terlalu dalam atau secara sadar. 4) Teknologi bisa dianggap sebagai tindakan seseorang yang mencoba

mengubah objek tertentu. 5) Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka, yang juga memberikan manfaat bagi mereka. 6) Kejelasan mengenai tujuan adalah salah satu elemen penting dalam mencapai hasil kinerja. 7) Keamanan adalah kebutuhan manusia yang menunjukkan bahwa perlindungan pekerjaan lebih penting dibandingkan promosi jabatan.

Masalah yang berkaitan dengan kinerja adalah hal yang akan selalu dihadapi oleh pengelola perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan juga dialami oleh PT Cahaya Rejeki Biovisi, masalah tersebut adalah masih banyak karyawan yang belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masih banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, kinerja karyawan masih rendah disebabkan oleh latar belakang pendidikan dan kemampuan yang belum sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut adalah kompetensi kerja.

Khurun In & Asyik (2019) dalam (Fitriatin, 2023) Kemampuan adalah hasil dari keterampilan, pengetahuan, sikap, dan prinsip-prinsip yang terlihat dalam cara berpikir dan bertindak yang terus berkembang, dinamis, serta dapat diwujudkan secara konsisten.. Dalam pelaksanaan tugas, kehadiran karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam pengoperasian pada saat produksi sangat penting. Semakin kompeten karyawan, semakin efektif mereka saat bekerja, dan pada akhirnya ini akan meningkatkan kinerja individu serta keseluruhan perusahaan..

Dessler (2017) dalam (Raditya Sastrawan & Nur Cahyadi S., 2023) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memahami cara berpikir kritis yang menghubungkan sebab dan akibat. Hubungan antara sumber daya manusia dan performa perusahaan berperan sebagai peta strategis yang menjelaskan bagaimana strategi perusahaan diimplementasikan.
- 2) Mengetahui prinsip pengukuran yang efektif. Dasar dari setiap kompetensi manajerial sangat tergantung pada pengukuran yang tepat.
- 3) Memastikan adanya hubungan sebab-akibat. Berpikir secara kausal dan memahami prinsip-prinsip pengukuran dapat membantu dalam meramalkan hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan.
- 4) Menyampaikan hasil dari strategi sumber daya manusia kepada pimpinan. Untuk mengelola kinerja strategis sumber daya manusia, penting untuk dapat mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia kepada pimpinan.

Kompetensi kerja di PT Cahaya Rejeki Biovisi masih banyak karyawan yang belum menguasai bidang pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja ini ialah kurangnya pelatihan dan terlalu banyak instruksi sehingga karyawan masih sering melakukan kesalahan pengoperasian pada saat produksi. Akan tetapi dengan kesalahan tersebut karyawan dapat belajar tentang penyelesaian masalah (*problem solving*) secara mandiri, sehingga banyak waktu yang terbuang karena kesalahan pengoperasian.

Berdasarkan hasil observasi telah ditemukan fenomena rendahnya kinerja karyawan di PT Cahaya Rejeki Biovisi dan faktor yang mempengaruhinya adalah kompetensi kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini akan membahas topik yang berjudul

“Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Rejeki Biovisi Kota Cirebon”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tidak ada pelatihan teknis terbaru tentang prosedur kerja.
2. Banyak waktu terbuang karena kesalahan pengoperasian.
3. Operator sering melakukan kesalahan yang sama.
4. Masih banyak karyawan yang belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Masih banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.
6. Kinerja karyawan masih rendah disebabkan oleh latar belakang pendidikan dan kemampuan yang belum sesuai dengan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi sebagaimana telah dikemukakan, masalah yang dianalisis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi kerja di PT Cahaya Rejeki Biovisi Kota Cirebon?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Cahaya Rejeki Biovisi Kota Cirebon?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Rejeki Biovisi Kota Cirebon?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kompetensi kerja di PT Cahaya Rejeki Biovisi Kota Cirebon.
2. Mendeskripsikan kinerja karyawan di PT Cahaya Rejeki Biovisi Kota Cirebon.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Rejeki Biovisi Kota Cirebon.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Bagi Perusahaan

1. Memberikan masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan
2. Memberikan masukan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan
3. Menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan

1.5.2 Bagi Almamater

1. Memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai bahan serta acuan dalam melaksanakan penelitian.
2. Membantu mahasiswa dalam menemukan sumber untuk penelitian dengan tema yang serupa.
3. Memberikan masukan mengenai masalah yang dihadapi mahasiswa

1.5.3 Bagi Mahasiswa

1. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan penulis tentang pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

2. Penulis dapat mengembangkan kompetensi untuk berpikir kritis, memecahkan masalah secara sistematis dan menerapkan ilmu secara mendalam.
3. Untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat sarjana S1.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Cahaya Rejeki Biovisi yang beralamat di Jl. Angkasa Raya No. 9A, Kuranji Kelurahan Harjamukti Kecamatan Harjamukti Kota Cirebon.

1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung selama 4 bulan mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2025. Jadwal kegiatan bisa dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Waktu Penelitian												
		Maret			April			Mei			Juni			
1	Perizinan tempat penelitian	■												
2	Observasi lapangan		■	■										
3	Pengajuan judul				■									
4	Penyusunan proposal					■	■							
5	Seminar proposal						■	■						
6	Pelaksanaan penelitian							■						
7	Pengolahan dan analisis data								■	■				
8	Penyusunan laporan									■	■	■	■	
9	Sidang akhir												■	