

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu sistem manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi membuat perkembangan ilmu keterampilan dan teknologi. Kemampuan suatu perusahaan di bidang keterampilan dan teknologi menjadi salah satu faktor daya saing yang sangat penting.

Suatu perusahaan baik yang bergerak di bidang manufaktur ataupun jasa berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yang harus diperhatikan bahwa keberhasilan berbagai aktivitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia atau organisasinya. Dalam organisasi sumber daya manusia diharapkan dapat menggerakkan aktivitas organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativitas, dan berupaya untuk keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki berbagai karakteristik termasuk dalam keterampilan, kemampuan, motivasi, dan kinerja yang dimilikinya yang mana ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah keterampilan kerja. Faktor keterampilan kerja dilihat dari pengetahuan dan pengalamannya masih kurangnya inisiatif dari para pegawai dan menurunnya

semangat kerja atau gairah kerja hal tersebut dapat dilihat dari masih ada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dan melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam pekerjaan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan baru atau karyawan tetap dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan kerja sebagai kapasitas yang dapat digunakan untuk melaksanakan rancangan suatu tugas yang dapat dikembangkan dari hasil pelatihan dan pengalaman (Sugiharta, 2019).

Selain keterampilan kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman (Sugiharta, 2019). Sumber daya manusia dikatakan memiliki kemampuan kerja tinggi di dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengelola bidang yang dikerjakan dan mampu berkomunikasi dengan baik agar terjalin kerja sama yang baik. Sehingga dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang individu akan turut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang terpenting dalam organisasi adalah motivasi.

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Safani Sitorus, 2017). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sebagai potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi sebuah keuntungan bagi suatu organisasi. Tantangan suatu perusahaan bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan,

tetapi menciptakan lingkungan dimana motivasi karyawan dapat disalurkan ke arah yang benar pada tingkat intensitas yang sesuai dan berkesinambungan selama beberapa waktu. Sebagaimana yang terjadi pada PT. Bagas Samar Energi yaitu dengan melakukan pelatihan keterampilan untuk menambah pemahaman, pengetahuan dan kemampuan karyawan di segala bidang.

PT. Bagas Samar Energi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi dan pemasok bahan bakar industry (non-subsidi) yang didirikan pada tahun 2019. PT. Bagas Samar Energi memberikan pelayanan sangat cepat dalam penyaluran bahan bakar minyak dengan menggunakan truk tangki dengan kapasitas 5.000 liter – 32.000 liter. Produk BBM yang ditawarkan oleh PT. Bagas Samar Energi telah sesuai dengan spesifikasi Direktur Jenderal MIGAS yang diperuntukkan untuk kebutuhan mesin industry dan perkapalan dengan permintaan konsumen.

Berdasarkan kondisi nyata yang ada di perusahaan PT. Bagas Samar Energi terjadi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu kurangnya keterampilan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan tidak bekerja secara optimal sebagai contoh tabel di bawah ini, setiap bulan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik memiliki target sebanyak 1.000 kiloliter (kl) stok minyak. Namun, pada bulan Desember 2021 – Maret 2022 target tersebut selalu tidak tercapai. Faktor yang mempengaruhi hal tersebut yaitu seperti minimnya sumber daya manusia di setiap divisi, tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan *job desknya*, sering melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan lain, kurang sigap dan kurang inisiatif dalam bekerja. Selain itu, terjadi penurunan semangat kerja sehingga karyawan sering mengalami ketidaktepatan waktu di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1. 1 Target Stok Minyak PT. Bagas Samar Energi

BULAN	TARGET	PENCAPAIAN
Desember 2021	1.000 kilo liter (kl)	920 kilo liter (kl)
Januari 2022	1.000 kilo liter (kl)	860 kilo liter (kl)
Februari 2022	1.000 kilo liter (kl)	820 kilo liter (kl)
Maret 2022	1.000 kilo liter (kl)	970 kilo liter (kl)

Sumber : PT. Bagas Samar Energi

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ?
4. Apakah keterampilan, kemampuan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membagi tujuan menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan Umum

- a. Untuk memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M), Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
 - b. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dan pembaca maupun peneliti selanjutnya.
 - c. Untuk menerapkan teori dan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama di perkuliahan.
2. Tujuan Khusus
- a. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.
 - d. Untuk mengetahui keterampilan, kemampuan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bagas Samar Energi Manyar, Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pengetahuan yang dapat dijadikan bahan kaji untuk ilmu manajemen terutama menunjang sumber daya manusia untuk pengembangan teori-teori yang

berhubungan dengan keterampilan, kemampuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sebagai calon sarjana, dituntut untuk memiliki pengetahuan, keilmuan, ketelitian untuk menganalisis.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi para pengelola perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik mengenai pentingnya keterampilan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dengan penelitian ini dapat menambah koleksi perpustakaan serta sebagai bahan informasi guna memperkaya literatur yang ada sehingga dapat menambah wawasan mahasiswa lain.