

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan kinerja karyawan, serta meliputi keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dan *Competence* karyawan. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisien, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan selalu ingin menjadi yang terdepan dalam segala hal, hal ini menjadikan perusahaan untuk selalu memonitor kinerja dari seluruh pegawainya, apakah mereka telah memiliki bekal keterampilan yang memadai untuk bidang pekerjaannya atukah masih kurang dalam hal keterampilan tersebut. Hal ini dilakukan perusahaan agar perusahaan dan pegawainya bisa bersama-sama meningkatkan tingkat produktivitas kerjanya agar perusahaan dapat berkembang. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja para pegawainya di masa sekarang ini banyak perusahaan yang melakukan berbagai macam hal agar perusahaan dapat meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Persaingan industri yang semakin ketat belakangan ini, mengakibatkan banyak

perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya.

Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Perusahaan juga harus mendorong terciptanya keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan performansi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan juga perlu mengetahui perilaku karyawan agar ke depannya tidak terjadi suatu kegagalan pada perusahaan. Kegagalan perusahaan dapat dilihat dari penurunan keterlibatan karyawan yang dapat terlihat dari rendahnya perilaku karyawan di dalam sebuah perusahaan seperti bermalas-malasan dalam bekerja, sering terlambat saat kerja, tidak mentaati aturan perusahaan serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Prasetyo (2016) bahwasanya karyawan yang tidak terlibat dalam pekerjaannya akan memunculkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan yaitu hanya menjalankan pekerjaan sesuai perintah, tidak fokus terhadap pekerjaan, bersantai-santai dalam bekerja, tidak memanfaatkan waktu kerja untuk memaksimalkan pekerjaan sehingga mengarah pada penurunan produktifitas karyawan dan penurunan pendapatan perusahaan.

Seorang pemimpin perusahaan tentunya memiliki kewajiban untuk memotivasi karyawan-karyawannya.

Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Dalam hal ini motivasi kerja karyawan PT. Indopsiko Indonesia Surabaya yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan menurut (Hasibuan, 2017). Berdasarkan pandangan para ahli tersebut dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun di luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan, dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Indopsiko. Setelah karyawan sangat nyaman dan dapat berkomitmen dengan perusahaan, barulah perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan semaksimal mungkin. Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan guna perkembangan bagi perusahaan itu sendiri.

Peningkatan pada tekanan kompetensi dan kemajuan teknologi telah mengakibatkan organisasi menjadi lebih kompetitif, fleksibel, dan fokus. Hal ini berakibat pada karyawan yang bekerja di organisasi pada era modern, karena harus lebih sering menghadapi tantangan untuk berkinerja baik dan dipaksa untuk memberikan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja. Bahkan perubahan teknologi komunikasi seperti e-mail tidak membiarkan karyawan untuk melepaskan pekerjaannya ketika mereka berada dirumah atau sedang bersama keluarga mereka.

*Competence* pada karyawan bisa sebagai pengukuran kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Emron, Yohny, Imas, (2017, P.140) mengemukakan kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang baik. *Competence* sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Berdasarkan pandangan para ahli tersebut dapat disimpulkan kompetensi merupakan sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya, pengalaman dan sikap serta bakat yang dimiliki. Itulah mengapa penting sekali kompetensi kerja pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya perlu diperhatikan, supaya perusahaan bisa mengetahui tingkat kerja dan produktivitas kerja karyawan

khususnya bagian produksi agar perusahaan bisa dapat mengembangkan usahanya tersebut.

Berdasarkan latar belakang, maka peneliti terdorong mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah *job involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya?
3. Apakah *competence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya?
4. Apakah *job involvement*, motivasi dan *competence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh *competence* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job involvement*, motivasi dan *competence* terhadap kinerja karyawan pada PT. Indopsiko Indonesia Surabaya.

## 1.4. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Manfaat Praktis

#### A. Bagi Perusahaan

1. Sebagai bahan masukan agar manajemen lebih baik lagi dalam mengelola perusahaan khususnya di bagian produksi dalam hal keterlibatan kerja (*job involvement*) dan motivasi guna meningkatkan kinerja para karyawan itu sendiri.
2. Dapat menjadi bahan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam upaya lebih meningkatkan dan memperhatikan kompetensi (*Competence*) dengan cara perusahaan mengembangkan upaya peningkatan kinerja karyawan.

#### B. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

1. Penulis berharap hasil penelitian tentang pengaruh *job involvement*, motivasi dan *competence* terhadap kinerja karyawan dapat menjadi masukan atau dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, khususnya mahasiswa PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian-penelitian di masa mendatang.

#### C. Bagi Peneliti

1. Dapat menjadi sarana penerapan ilmu yang didapatkan selama kuliah dan menambah ilmu pengetahuan untuk menghadapi dunia kerja.
2. Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pentingnya *Job Involvement*, Motivasi dan *Competence* pada kinerja karyawan