

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia industri manufaktur, sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting. Dalam perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam kelancaran jalannya perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan elemen penting di dalam sebuah perusahaan yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dunia usaha sangat ketat. Hal ini membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika kinerja karyawan yang tidak baik akan menghambat kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja seseorang individual atau kelompok di dalam suatu industri untuk mencapai tujuannya sesuai dengan tanggung jawab, dan wewenang, sesuai moral dan tidak melanggar hukum (Nursalam, 2015). Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain; kompetensi, budaya kerja, motivasi, dan lain-lain. Dapat dikatakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja karyawan, kompetensi, budaya kerja, dan

motivasi tersebut dinilai baik, sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut dinilai buruk, perusahaan akan sulit berkembang.

Pada era sekarang ini, perusahaan semakin dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam jenis pekerjaannya, sehingga dapat memperlancar kegiatan dalam perusahaan. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Edison dkk, 2016). Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini dapat lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih calon karyawan, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Nawawi, 2005). Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya kerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya, hal tersebut dikarenakan beberapa faktor antara lain; tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Ketidaksesuaian budaya kerja karyawan dengan budaya organisasi memang tidak ada sangsi tegas di dalam perusahaan, namun demikian tetap ketidaksesuaian tersebut dapat mengganggu kinerja perusahaan.

Dalam perusahaan, terkadang karyawan memerlukan adanya dorongan mental, sehingga karyawan dapat menampilkan performa yang optimal. Motivasi menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PT. Inti Prima Motor Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan distributor *spare part* motor yang berlokasi di Kawasan Industri Candi Gatot Subroto Tahap 5 Blok F4 No. 6A. PT. Inti Prima Motor didirikan pada tahun 2015. Sampai dengan tahun 2021 perusahaan ini masih beroperasi untuk memenuhi kebutuhan pasar dalam hal industri *spare part* motor.

Berikut adalah hasil pra-survey penelitian kepada 30 orang karyawan pada PT. Inti Prima Motor Semarang guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan, Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi kinerja karyawan :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Kinerja Karyawan PT. Inti Prima Motor Semarang**

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya	% Tidak
a. Kualitas Kerja					
1.	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan dengan pekerja lain.	14	16	47%	53%
2	Atasan saya memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap saya	13	17	43%	57%
b. Kuantitas Kerja					
3	Saya dapat mencapai target produksi	18	12	60%	40%

c. Tanggung Jawab					
4.	Pekerjaan yang sulit selalu saya kerjakan sampai selesai	10	20	33%	67%
d. Kerja Sama					
5.	Saya dan rekan kerja saya bekerja secara tim	14	16	47%	53%
e. Inisiatif					
6.	Saya langsung menawarkan bantuan pada rekan, ketika ia terlihat sangat sibuk	11	19	37%	63%

Sumber: PT. Inti Prima Motor Semarang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari presentase pada dimensi kualitas kerja yang menunjukkan 53% hasil kerja dari karyawan tidak baik, selain itu hasil pra survey menunjukkan 67% karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan sampai selesai. Serta 63% karyawan tidak memiliki inisiatif untuk membantu rekan ketika rekan sedang sibuk, dengan demikian kinerja karyawan pada PT. Inti Prima Motor Semarang belum optimal dan mengalami masalah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jasman dan Beby (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa motivasi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pendapat tersebut didukung penelitian yang dilakukan Trifena dan Rahmat (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta

Api Indonesia” yang juga menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adanya Gap antara penelitian yang dilakukan oleh Jasman dan Beby (2019) dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky dkk (2019), serta berdasarkan hasil pra survey dari 30 karyawan PT Inti Prima Motor Semarang yang menunjukkan kinerja karyawan yang masih rendah menjadi alasan dalam melakukan penelitian di perusahaan ini. Dalam penelitian ini akan menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dipengaruhi variabel independen yang terdiri dari kompetensi, budaya kerja, dan motivasi di PT Inti Prima Motor Semarang.

### 1.2. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ,maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT.Inti Prima Motor Semarang ?

### 1.3. **Tujun Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Inti Prima Motor Semarang.
- 2.) Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inti Prima Motor Semarang.
- 3.) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Inti Prima Motor Semarang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik untuk semua pihak yang terlibat, diantaranya sebagai berikut:

##### **1) Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dalam pertimbangan pengambilan keputusan berkaitan dengan kompetensi, budaya kerja, dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

##### **2) Bagi Akademik**

Meningkatkan kualitas lulusan Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang dengan kebutuhan pasar.

##### **3) Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompetensi, budaya kerja, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.