

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa teknologi yang semakin terdepan ini, ada banyak sekali hal yang dapat diakses dengan mudah oleh berbagai macam orang dari kalangan manapun. Hanya membutuhkan jaringan internet dan juga perangkat teknologi yang mumpuni, lalu seseorang dapat memperoleh informasi-informasi dari belahan dunia manapun yang sebelumnya mungkin tidak semudah itu untuk didapatkan. Dampaknya pun bisa positif atau negatif, tergantung dari bagaimana cara masing-masing orang memanfaatkannya. Kemajuan teknologi yang sangat pesat itu pun pada akhirnya akan mendorong perusahaan dan bisnis kecil maupun besar di berbagai bidang untuk beradaptasi dengan perubahan yang dapat menguntungkan, seperti meningkatkan proses dalam berkomunikasi dengan konsumen maupun menjangkau pasar ekonomi baru (T., Santosh, 2018).

Semakin banyak perusahaan dan bisnis yang beradaptasi dengan perubahan, maka persaingan pun juga akan semakin ketat. Agar dapat mengejar keberhasilan, perusahaan dan bisnis lama maupun baru harus meningkatkan berbagai macam hal, tidak hanya faktor eksternal seperti pemasaran, namun pihak perusahaan juga harus memperhatikan faktor internal yang cukup berperan penting, yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sangat penting bagi perusahaan maupun usaha kecil, mikro, dan menengah (UMKM) untuk bisa memilih sumber daya manusia yang dapat bersaing demi menghasilkan pekerjaan yang menguntungkan. Namun, kualitas tenaga kerja yang dapat memenuhi perkembangan kebutuhan pasar kerja di Indonesia masih tergolong rendah. Hal tersebut terbukti oleh penelitian terkait lulusan Balai Latihan Kerja (BLK), yaitu sarana pelatihan bagi pencari kerja yang ingin mengasah keterampilan atau keahlian di bidang masing-masing, yang dilakukan oleh Universitas Indonesia dan Indonesia Labour Organization (ILO). Penelitian tersebut menemukan bahwa penyerapan lulusan BLK hanya

menyentuh angka 59,9%, yang menunjukkan bahwa sarana tersebut belum dapat menghasilkan tenaga kerja yang ahli, kreatif, dapat beradaptasi, dan mahir dalam menggunakan teknologi (Hidayat, 2022).

UMKM berperan besar dalam perekonomian Indonesia, dimana 60,5% dari Produk Domestik Bruto (PDB) dan 96,9% dari penyerapan tenaga kerja nasional berasal dari UMKM (Limanseto, H., 2022). Maka, karena kontribusinya yang cukup besar dalam menyerap tenaga kerja nasional, setiap usaha tentu harus memilih SDM yang turut berperan di dalamnya dengan baik agar bisa bersaing di pasar yang kompetitif. Salah satu usahanya adalah Inversa, yaitu sebuah usaha berbasis *online* yang bergerak di dalam bidang produksi kaset pita sekaligus jasa rekam yang bertempat di Bintaro, Tangerang Selatan. Karena hasil penjualan tahunannya yang mencapai kurang lebih Rp350.000.000, maka Inversa termasuk di dalam golongan usaha kecil. Inversa didirikan pada tahun 2020 atas dasar kegemaran pendirinya akan teknologi-teknologi lama, seperti kaset pita, *walkman*, piringan hitam, dan sebagainya. Inversa juga ingin memperkenalkan perasaan *nostalgic* saat mendengarkan musik melalui teknologi lama ini. Meskipun mendengarkan musik melalui media fisik seperti terkesan ketinggalan zaman, namun ada banyak penikmat musik yang kerap mengoleksi album-album dari musisi kesukaannya dalam bentuk fisik. Produk serta jasa yang ditawarkan oleh Inversa kerap digemari oleh pelanggan yang ingin menambah koleksi pribadi, musisi, dan juga *band* yang merilis musiknya sendiri tanpa terdaftar di *label* manapun (*independent* atau *indie*) yang ingin memproduksi album mereka dalam bentuk kaset pita dalam jumlah yang besar.

Selama 2 tahun, Inversa sudah memiliki banyak pelanggan tetap yang gemar membeli produk serta menggunakan jasa mereka. Produk yang ditawarkan oleh inversa berupa kaset pita dengan enam pilihan warna, yaitu merah, biru, hijau tosca, putih, hitam, dan transparan. Inversa juga menawarkan jasa untuk merekam musik ke dalam kaset pita yang mereka produksi, dan juga jasa untuk desain *cover* serta stiker untuk kaset pita tersebut. Barang yang ditangani oleh Inversa merupakan teknologi lama dan harus ditangani secara hati-hati dan juga teliti. Maka, penting bagi pimpinan Inversa untuk melatih

dan memastikan bahwa para karyawan memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang baik, dan dapat melakukan tugas yang diberikan dengan benar dan teliti.

Tabel 1.1. *Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Inversa Januari-Desember 2022*

Bulan	Nilai (%)	Keterangan
Januari	82,31	Baik
Februari	84,10	Baik
Maret	86,05	Baik
April	83,83	Baik
Mei	85,50	Baik
Juni	79,92	Baik
Juli	75,80	Cukup Baik
Agustus	74,03	Cukup Baik
September	72,88	Cukup Baik
Oktober	80,40	Baik
November	88,01	Baik
Desember	86,23	Baik

Sumber: Inversa (2022)

Dari hasil evaluasi menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) oleh pihak Inversa yang dapat dilihat di tabel 1.1, diketahui bahwa kinerja karyawan tidak stabil, karena mengalami penurunan dan kenaikan setiap bulannya. Kinerja para karyawan bahkan sempat mengalami penurunan yang cukup drastis pada bulan September dengan nilai 72,88% dan predikat cukup baik. Penilaian tersebut didasari oleh kualitas atau kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu karyawan dalam mengerjakan tugasnya, kebutuhan para karyawan untuk mendapatkan pengawasan, serta dampak interpersonal para karyawan terhadap karyawan lain. Meskipun kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan termasuk baik, namun hal tersebut masih belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Inversa, yaitu sangat baik, dengan keterangan sangat baik (90,00%), baik (80,00-89,99%), cukup baik (70,00-79,99%), kurang (60,00-69,99%).

Setelah ditelusuri lebih lanjut oleh pihak Inversa, salah satu faktor dari penurunan kinerja karyawan adalah karyawan yang sering teledor, seperti baut kaset yang tidak lengkap, kaset tidak bisa diputar karena pita yang kusut, dan cangkang kaset yang pecah atau terbaret-baret. Inversa pun harus melakukan produksi ulang demi mengganti produk-produk yang cacat tersebut. Hal tersebut bukan menguntungkan bisnis, namun malah merugikan karena harus mengeluarkan biaya lagi. Selain itu, pihak Inversa juga menemukan bahwa ada banyak karyawan yang malas-malasan dalam bekerja, terdapat perselisihan antar karyawan, dan juga terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan serta sering terlambat datang ke tempat kerja. Inversa merupakan sebuah usaha yang awalnya sudah memiliki citra yang baik di kalangan pelanggan, kinerja para karyawannya sangat penting untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan serta mempertahankan kualitas produk serta jasa yang diberikan.

Sulitnya mencari tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan standar organisasi mengharuskan pihak perusahaan agar bisa mempertahankan SDM yang sudah ada agar dapat terus menghasilkan kinerja yang sangat baik. Namun, manusia tidak bisa bekerja dengan maksimal secara terus menerus tanpa diperhatikan kebutuhannya. Karyawan yang sehat dan bahagia secara fisik maupun mental akan lebih mungkin untuk menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan dengan kondisi yang sebaliknya (Adams, 2019). Bisa saja kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan dengan kondisi yang tidak prima menjadi tidak maksimal atau malah dapat merugikan pihak perusahaan atau rekan-rekan di lingkungan kerjanya.

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan, karena kenaikan maupun penurunan kinerja secara individu maupun kelompok akan memberikan dampak yang besar terhadap perusahaan, baik secara positif maupun negatif (Hermanto & Herawati, 2019). Kasmir (2021) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan meliputi kemampuan dan keahlian, karakteristik, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, serta loyalitas. Hal-hal tersebut harus menjadi perhatian setiap perusahaan, agar sumber daya manusia yang

berada di dalamnya dapat merasa termotivasi dan menghasilkan kinerja yang baik. Maka, para pemimpin perusahaan dan departemen SDM biasanya merancang strategi dan menyediakan *benefit* atau keuntungan bagi para karyawan agar bisa mempertahankan kinerja mereka. Karena apabila terjadi penurunan kinerja, kualitas dari hasil kerja yang diberikan oleh karyawan juga akan ikut menurun. Hal itu tentu tidak menguntungkan bagi perusahaan, karena bisa saja terjadi penurunan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan, tidak tercapainya target sesuai dengan yang telah ditentukan, dan hal-hal lainnya yang dapat berdampak secara negatif ke perusahaan.

Ginting (2020) menyatakan bahwa kemampuan memiliki hubungan dengan bakat, minat, pengetahuan dan pengalaman, sehingga saat karyawan bekerja, karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kehadiran SDM yang mempunyai kemampuan kerja yang memadai sangat diperlukan bagi perusahaan, mengingat setiap pekerjaan sudah memiliki persyaratan dan juga kemampuan-kemampuan khusus agar dapat dikerjakan dengan efektif dan juga efisien (Damayanti, 2020). Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka kemampuan tersebut akan tercermin dalam performa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari hasrat seseorang yang menghasilkan semangat dan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang, dimana dorongan tersebut dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan menjaga perilaku seseorang dalam mencapai tujuan atau keinginan yang relevan dengan lingkup kerjanya (Maruli, 2020). Karena dengan adanya motivasi, karyawan akan bersemangat serta mempunyai dorongan untuk melakukan tugasnya (Faizah, N., 2019). Selain itu, motivasi yang dimiliki karyawan juga menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja melalui motivasi yang diberikan dari atasan, rekan kerja, dan juga diri sendiri (Damayanti, 2020). Seorang karyawan dengan motivasi kerja yang kuat dapat mendorongnya untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu, agar para karyawan dapat menghasilkan kinerja

yang sangat baik, motivasi perlu dihidupkan agar kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Motivasi dapat muncul di dalam diri seseorang apabila kemampuan juga ikut berperan agar dapat bekerja secara maksimal. Hammer dan Organ dalam Dessler (2020) menyatakan bahwa seorang individu yang tidak memiliki kemampuan atau berkemampuan rendah akan mengeluarkan performa yang lebih rendah daripada individu lain yang memiliki motivasi yang sama tetapi dengan kemampuan yang lebih tinggi. Dengan begitu, kemampuan serta motivasi kerja berkontribusi secara bersama-sama dalam kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nurhaedah et al. (2018) dan Ritonga, R. (2019) menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Faizah, N. (2019) dan Putri, K. (2023) menyatakan bahwa kemampuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Halawa, O. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Susanto, I. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian-penelitian tersebut memiliki hasil yang berbeda-beda. Sehingga, hal itu membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek penelitian yang tidak sama agar dapat mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan detail mengenai bagaimana kemampuan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Inversa Tangerang Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa menyampaikan manfaat sebagai sumber studi untuk dapat menganalisis kemampuan serta motivasi kerja yang adalah dua dari banyak faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini dapat berguna bagi pembaca secara teoritis dan praktis dengan detail sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan para pembaca di dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu kemampuan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta dapat menjadi sumber informasi beserta referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan lagi.

2. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat berupa masukan untuk pihak Inversa agar dapat melakukan evaluasi serta merancang strategi untuk memperhatikan kemampuan serta motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawannya sehingga kinerja yang dihasilkan bisa meningkat.