

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. SDM merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan alasan karena itu harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

Di era globalisasi seperti sekarang ini banyak bidang bisnis yang terus berkembang, salah satunya perusahaan Produk Stanley yang produknya adalah lampu utama standar (*HID*) serta lampu utama (*LED*). Stanley juga mengembangkan lampu rem pertama di dunia yang dapat dipasang di atas kaca belakang mobil. Perusahaan Stanley juga memproduksi semua tipe lampu otomotif, LED untuk papan iklan, lampu kilat untuk kamera, layar yang dipasang di dalam mobil, sensor, perlengkapan lampu, dan lampu jalan, yang digunakan di Shanghai dan Tokyo. Sejak tahun 2013, Stanley berkonsentrasi pada pengembangan lampu utama LED dan berencana untuk meningkatkan penggunaan LED dari 1% menjadi 20% pada tahun 2017 yang masih berkembang sampai saat ini adalah PT Indonesia Stanley Electric.

Dalam mengoperasikan perusahaan PT Indonesia Stanley Electric lebih selektif dalam rekrutmen karyawan dengan melalui beberapa seleksi di bidang kompetensi. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar motivasi karyawan dalam bekerja, serta pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa prestasi kerja selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah prestasi kerja karyawan. Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawan mempunyai prestasi, yang tinggi untuk memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Sering kali perusahaan menghadapi pada prestasi kerja karyawan. Masalah tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada prestasi kerja karyawan. Setiap karyawan dituntut harus mempunyai kompetensi yang berguna dalam mengerjakan suatu pekerjaan di dalam perusahaan untuk memperoleh pengembangan karir yang lebih baik dapat mendorong karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Kompetensi merupakan kemampuan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sampai sifat-sifat pribadi yang dimiliki seorang karyawan. Menurut Michael Amstrong dalam Sedarmayanti (2017:235) menyatakan kompetensi adalah apa yang orang

bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda.

Disamping kompetensi, salah satu cara untuk mengatakan prestasi kerja dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan menurut Winardi (2016:6) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, dapat mempengaruhi prestasi kerja secara positif atau negatif.

Prestasi kerja juga di pengaruh oleh beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2016:20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan prestasi kerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampatkan secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut dicapai dengan cara menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif dalam organisasi. Menurut Abdurrahman (2016:179) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Nazir Harudi (2016:1) dalam penulisan yang berjudul *Motivasi*, jadi dapat disimpulkan berdasarkan prestasi kerja karyawan dapat dengan oleh kompetensi, motivasi kerja dan beban kerja disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja mengemukakan hasil penelitiannya yaitu motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Fenomena yang terjadi di perusahaan sebutkan yang pertama, kompetensi karyawan yang diimplementasikan tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dibutuhkan perusahaan. Kedua, motivasi kerja karyawan tidak diimbangi dengan dukungan dari rekan karyawan lainnya. Ketiga, beban kerja yang berlebih membuat kurangnya minat karyawan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja. dan yang keempat, penilaian prestasi kerja karyawan di perusahaan tidak dilaksanakan secara konsisten.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *HRD* PT Indonesia Stanley Electric dari pernyataan diatas penulis melakukan observasi dengan cara memberikan kuesioner kepada 22 karyawan PT Indonesia Stanley Electric sebagai data observasi mengenai Kompetensi, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan di PT Indonesia Stanley Electric. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.1 sebagai berikut:



**Gambar 1.1**

**Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan gambar 1.1 dan tabel Interpretasi 3.4, maka interpretasi nilai kompetensi rata-rata sebesar 2,68 artinya tepat, berarti kompetensi karyawan di PT Indonesia Stanley Electric memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan pekerjaan saat ini. Untuk motivasi kerja dengan rata-rata 2,65 artinya baik, berarti karyawan di PT Indonesia Stanley Electric mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk beban kerja rata-rata sebesar 2,71, berarti karyawan PT Indonesia Stanley Electric mendapatkan beban kerja yang tinggi melebihi *job description* yang ditetapkan. Sedangkan di nilai prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 2,48 tidak baik, yang artinya prestasi kerja karyawan dari PT Indonesia Stanley Electric kurang optimal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di PT Indonesia Stanley Electric mengenai kompetensi, motivasi, beban kerja sudah dilakukan dengan baik, namun nilai prestasi kerjanya masih tidak baik,

sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Indonesia Stanley Electric”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan di PT Indonesia Stanley Electric memiliki kemampuan bekerja sesuai dengan pekerjaan saat ini, sedangkan tingkat dalam penilaian prestasi kerja rendah.
2. Motivasi kerja karyawan tinggi, namun belum bekerja secara maksimal sehingga dalam penilaian prestasi kerja rendah
3. Beban kerja karyawan tinggi, sedangkan prestasi kerja rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel kompetensi, motivasi, beban kerja dan prestasi kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di PT Indonesia Stanley Electric

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Indonesia Stanley Electric.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Indonesia Stanley Electric.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Indonesia Stanley Electric.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja karyawan di PT Indonesia Stanley Electric.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini, berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompetensi, motivasi yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan melalui beban kerja karyawan yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kompetensi, motivasi dapat telah lebih dalam.

##### **2. Kegunaan Praktis**

###### **a. Bagi PT Indonesia Stanley Electric**

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Indonesia Stanley Electric mengenai kompetensi dan motivasi sebagai peningkat prestasi kerja melalui beban kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi dan motivasi

