

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi kelangsungan seluruh kegiatan perusahaan. Daft (2003) Peranan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari produktivitas kerjanya saja, tetapi juga dari kualitas kerja yang dihasilkan. Kualitas sumber daya manusia sangat penting artinya bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan operasional aktivitas dalam bekerja tergantung pada sumber daya manusianya. Selama ini banyak perusahaan yang belum memiliki sumber daya manusia dengan kompetensi yang memadai, hal ini di buktikan dengan rendahnya prokduktifitas dalam kinerja.

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan kompetensi yang baik namun saat ini perusahaan hanya menuntut agar karyawannya memiliki kompetensi yang baik tanpa dibekali pemahaman dilapang. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam mendayagunakan serta memberi tanggung jawab secara efektif dan efisien. Pengembangan organisasi meliputi memperkenalkan perubahan aktivitas yang luas yang dapat ditargetkan pada individu, kelompok, atau seluruh organisasi (Indriyo, 1997).

Suatu Proses yang dilakukan dengan benar berpeluang besar untuk memperoleh hasil yang benar-benar baik. Dengan pemahaman seperti ini maka proses pengembangan dan pemberdayaan karyawan perlu dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Sedangkan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, Visi dan Misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Moehariono, (2012) kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok mempunyai kesamaan tugas dan tanggung jawab yang sama sebagai tolok ukur penilaian.

B'n D *Control System Team* merupakan team yang bergerak dibidang pengembangan *hardware* dan *software*. Pendirian team ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan konsumen akan implementasi teknologi pada peralatan berwujud modul elektrik. Modul tersebut memadukan kemampuan kerja *hardware* dan *software* dan menerapkan teknologi mikrokontroler dan *automatic control*.

B'n D *Control System Team* dipimpin oleh seorang team leader. Dalam pelaksanaan tugasnya team leader dibantu oleh dua kepala departemen, yaitu kepala departemen *hardware* dan kepala departemen *software*. Selain itu seorang team leader dibantu oleh seorang kepala *marketing*. Dibawah jajaran kepala departemen terdapat beberapa sub bagian kerja, yaitu kepala produksi, kepala pengadaan, dan sub divisi. Setiap bagian kerja dalam team Bn'D *Control System*.

Team saling mendukung untuk memenuhi pelayanan pada konsumen Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) untuk menjalankan fungsi dengan optimal, khususnya dalam menghadapi dinamika perubahan yang terjadi di lingkungan. Dengan demikian kemampuan teknik, konseptual, moral, dari para pelaku perusahaan disemua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan selain itu kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan, periaaku nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktifitas tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu, menurut *Gomes* (1995) penilaian kinerja merupakan informasi yang sangat berharga untuk merencanakan dan mengambil keputusan tentang sumber daya manusia karena melalui penilaian kinerja perusahaan dapat memetakan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri.

Pencapaian kinerja dengan standar yang baik dibutuhkan karekteristik-karakteristik tertentu pada diri seseorang baik internal maupun eksternal. Menurut *Spencer dan Spencer* (1993), kinerja berhubungan dengan kompetensi yaitu karakteristik mendasar pada individu yang memungkinkan individu bisa mencapai kinerja yang efektif dan atau superior dalam suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan individu (dalam hal ini kegiatan sebagai mahasiswa).

Kesesuaian kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkannya dalam pekerjaan tersebut

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan proyek.

Pada dasarnya setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang diaktualisasikan karyawan juga didukung oleh beberapa faktor dimana beberapa faktor ialah pengembangan (*enrichment*), dan pemberdayaan (*empowerment*).

Selain itu diperlukan pengelolaan yang baik bagi sumber daya manusia sebagai karyawan (aset perusahaan), agar dapat menghasilkan kinerja yang memberikan kontribusi secara efektif demi kemajuan perusahaan. Melalui *interview* pada *Bn'D Control System* pendahuluan dapat digambarkan dari permasalahan yang di dalam perusahaan, sebagai berikut:

1. Karyawan dalam mengerjakan tugas memiliki keterbatasan waktu sehingga jam kerja tidak efektif.
2. Pengembangan karir dirasa belum optimal, hal ini dapat dilihat dari hasil timbal balik karyawan terhadap pemberdayaan yang diberikan oleh perusahaan menurut manager perusahaan.

Walaupun program pemberian wewenang (*empowerment*) telah dilakukan namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi di perusahaan ini. Permasalahan pada perusahaan ini Selain itu Penilaian Kinerja yang belum pernah dilakukan di dalam *Bn'D Control System*. Hal ini yang menyebabkan tidak dapat diketahuinya kinerja yang baik di dalam perusahaan.

Berdasarkan survei, diketahui bahwa karyawan B'nD *Control System* menyatakan setuju bahwa didalam perusahaan menyediakan materi yang berkaitan dengan pengembangan karir. Fenomena yang terdapat di dalam perusahaan ini yaitu adanya upaya untuk meningkatkan mutu kinerja melalui peningkatan keterampilan dan kualitas sumber daya manusia, seperti Pengembangan karyawan (*Enrichment*) dan Pemberdayaan karyawan (*Empowerment*) agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya.

Penelitian ini ingin mengetahui lebih jauh mengenai kompetensi kerja karyawan Bn'd *control system* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada perusahaan ini proram pengembangan (*Enrichment*) telah banyak dilakukan yaitu pelatihan dan pemeliharaan aset-aset sumber daya manusia dengan memberikan kesempatan melaksanakan sertifikasi pelatihan pengembangan program yan

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa Pengembangan (*Enrichment*) dan Pemberdayaan (*Empowerment*) adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang baik.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dari variabel X_1 (*enrichment*) terhadap X_3 Kompetensi ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_1 (*Enrichment*) terhadap X_3 Kompetensi ?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung X_2 (*Empowerment*) terhadap X_3 (Kompetensi)?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_2 (*Empowerment*) terhadap X_3 (Kompetensi) ?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dari variabel X_1 (*enrichment*) terhadap Y (Kinerja Karyawan) ?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_1 (*Enrichment*) terhadap Y (Kinerja Karyawan)?
7. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dari variabel X_2 (*empowerment*) terhadap Y (Kinerja Karyawan) ?
8. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_2 (*Empowerment*) terhadap Y (Kinerja Karyawan)?
9. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dari variabel X_3 (Kompetensi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) ?
10. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_3 (kompetensi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dari variabel X_1 (*enrichment*) terhadap X_3 (Kompetensi).
2. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_1 (*Enrichment*) terhadap X_3 (Kompetensi).
3. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara langsung X_2 (*Empowerment*) terhadap X_3 (Kompetensi).

4. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_2 (Empowerment) terhadap X_3 (Kompetensi).
5. Untuk menganalisis terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dari variabel X_1 (*enrichment*) terhadap Y(kinerja karyawan).
6. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_1 (*Enrichment*) terhadap Y(Kinerja Karyawan).
7. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara langsung X_2 (*Empowerment*) terhadap Y(kinerja Karyawan).
8. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_2 (Empowerment) terhadap Y (kinerja karyawan).
9. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara langsung X_3 Kompetensi terhadap Y(kinerja Karyawan).
10. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan secara tidak langsung dari variabel X_3 (Kompetensi) terhadap Y (kinerja karyawan).

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai kalangan, antara lain yaitu :

a) Manfaat praktis :

1. Menjadi bahan masukan bagi pihak pengambil keputusan di unit kerja Bn'D *control system* untuk meningkatkan kualitas kompetensi yang nantinya akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan. Dari kompetensi dengan sendirinya akan terbentuk kualitas mutu kinerja yang sesuai dengan standart.

2. Sebagai rekomendasi bagi praktisi manajemen terutama yang berhubungan dengan pengembangan karyawan, *empowerment*, kompetensi karyawan dalam hal menaikkan mutu kinerja karyawan.

b) Manfaat teoritis :

1. Diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan masalah mutu kinerja yang ada didalam perusahaan yang diukur dengan indikator pemberdayaan dan pengembangan.
2. Dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah pengembangan dan pemberdayaan karyawan yang di hubungkan dengan mutu kinerja.

1.5 Batasan penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan tidak mengarah pada tujuan penelitian, maka penelitian ini di batasi pada pengembangan, pemberdayaan, kompetensi karyawan untuk mengembangkan strategi pada mutu kinerja karyawan Bn'D *Control System Team*. Dengan ini di harapkan membuat penelitian ini fokus,tajam, dan akurat.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang deskripsi umum yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan penelitian terdahulu, kerangka teori, kerangka konsep penelitian, hipotesis yang berkaitan dengan *Enrichment* dan *Empowerment* berpengaruh terhadap kompetensi dalam meningkatkan Kinerja.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai model metode penelitian serta pendekatan dan teknik analisa data di Bn'D *Control System*.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penjelasan analisa kondisi terkini dan kondisi ideal, analisi GAP dalam menguji apakah *Enrichment* dan *Empowerment* berpengaruh terhadap kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bn'D *Control System*.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya dan pengembangan pada masa yang akan datang.

