

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah sistem operasional perusahaan, salah satu modal dan pemegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah potensi kinerja karyawan. Dimana kinerja merupakan sebuah hasil kontribusi yang diberikan karyawan pada sebuah perusahaan dalam bentuk pekerjaan, hasil produksi, maupun pelayanan yang telah diberikan. Kinerja sendiri menurut Mangkunegara (2011), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu menjadi suatu alasan bagi setiap manajer sumber daya manusia yang baik untuk melakukan evaluasi agar setiap karyawan memiliki kinerja yang terbaik. Untuk mencapai tujuan atau melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang karyawan. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, dengan penanganan dan pengelolaan yang tepat dan efisien, sebuah perusahaan akan mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011), faktor-faktor tersebut adalah kompetensi atau kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan kerja seseorang akan ikut terlibat dalam menentukan sebuah perilaku dan hasil

didalam organisasi. Menurut Robbins dalam Septianti (2018), kompetensi (*ability*) adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Kompetensi atau kemampuan dapat dinyatakan sebagai bakat dan minat yang dimiliki pegawai, yang denganya pegawai tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan baik serta mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu, kemampuan bekerja karyawan mutlak diperlukan, karena dengan kemampuan itu, tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja sendiri, juga tidak terlepas dari faktor motivasi, baik yang berasal dari motivasi (intrinsik) karyawan itu sendiri maupun motivasi dari luar (ekstrinsik), karena motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil terbaik. Sehingga tidak mengherankan jika karyawan yang bermotivasi tinggi umumnya berkinerja lebih baik dari pada yang lainnya.

PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Samuntai, Kecamatan Long Ikis merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit menjadi wadah untuk menstabilkan perkebunan di sekitar perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XIII dilihat masih naik turun, hal tersebut karena pemimpin masih kurang dalam melihat kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam memberikan tugas pekerjaan. Begitu pula dengan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan juga masih kurang, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya balas jasa yang diberikan atasan kepada karyawannya, seperti pemberian tunjangan atau bonus yang kurang sehingga

kebutuhan karyawan tidak terpenuhi. Dari keseluruhan faktor tersebut timbul sebuah pemikiran bahwa faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan begitu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di kemukakan diatas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur?
3. Apakah kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Afdeling IV PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Kecamatan Long Ikis di Kabupaten Paser Kalimantan Timur.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini ada 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini akan menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang pendidikan di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja dan kemampuan karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan keberhasilan perusahaan.
- b. Bagi Manajer, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajer untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan dengan tujuan agar kinerja karyawan semakin baik.