

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang cukup besar dan memiliki wilayah yang sangat luas yang seharusnya Indonesia bisa memanfaatkan tenaga kerja lebih baik lagi supaya bisa memiliki karyawan dengan kualitas kerja yang lebih baik dan mampu menyelesaikan semua tugas dari atasan. Daya saing yang baik dapat ditunjukkan melalui prestasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diterima dari pimpinan. Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Azizah, 2018). Setiap karyawan memiliki latar belakang dan kemampuan yang berbeda-beda yang akan mempengaruhi hubungan antar manusia dan organisasi dalam perusahaan.

Di masa pandemi seperti sekarang ini, banyak dari karyawan yang harus mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan. Oleh karena itu setiap orang harus mampu berpikir kreatif dan inovatif supaya bisa bertahan hidup di masa pandemi seperti sekarang ini dan bisa mendorong orang untuk berwirausaha melalui media sosial karena dengan semakin berkembangnya teknologi setiap tahunnya semakin mempermudah orang untuk melakukan sesuatu seperti bisnis online, berwirausaha, dan juga bisa masuk dalam konveksi rumahan seperti konveksi daster, dimana sekarang daster semakin maju karena nyaman di pakai dan modelnya sudah bervariasi. Dengan ini mereka bisa memenuhi kebutuhan rumah tangganya melalui bisnis online maupun kerja di konveksi rumahan.

Dengan perkembangan usaha yang semakin pesat dapat menimbulkan pertumbuhan ekonomi yang semakin naik dalam dunia usaha ini, disinilah para pengusaha harus terus berinovasi dan selalu berpikir kreatif untuk memajukan usahanya karena semakin banyak pesaing dalam dunia bisnis

maka peluang melebarkan usaha semakin sulit, maka dengan itu perlunya untuk mengembangkan inovasi-inovasi yang baru untuk mempertahankan perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Dengan adanya kemajuan teknologi seperti sekarang ini bisa dimanfaatkan bagi pengusaha maupun wirausaha untuk memperluas atau melebarkan usahanya dalam media sosial yang kini semakin berkembang karena semakin banyaknya pengguna smartphone dan dapat menggunakan beberapa aplikasi untuk jual beli secara online yang sekarang sedang berkembang seperti aplikasi shopee, aplikasi lazada, dan aplikasi tokopedia. Ini bisa menjadikan strategi untuk berjualan di masa pandemi seperti sekarang dan memiliki keuntungan tersendiri bagi para pengusaha karena bisa melakukan promosi melalui media sosial karena media sosial ini jangkauannya sangat luas tanpa harus keluar rumah.

Ada beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya yaitu faktor keterampilan kerja dan faktor motivasi kerja. Manusia bisa menjadi penentu atau penggerak untuk menjalankan suatu perusahaan, tanpa adanya kinerja dari manusia suatu perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik karena manusia sangat di butuhkan dalam berkerja, walaupun semua bahan-bahan untuk diproduksi sudah lengkap namun bila tidak ada kinerja dari manusia maka bahan-bahan tersebut hanya bisa menumpuk karena tidak ada yang memproduksi barang tersebut (Azizah, 2018). Kinerja karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan karena tanpa adanya karyawan sangat tidak mungkin suatu perusahaan bisa mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Anjayani (2017), kinerja adalah suatu implementasi dari suatu yang sudah direncana dan disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, motivasi, kepentingan, dan kompetensi. Dimana organisasi akan menghargai dan akan memperlakukan sumber daya manusia dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja. Sedangkan kinerja karyawan adalah suatu pencapaian hasil yang sudah diusahakan oleh seseorang pada saat

berkerja untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk memenuhi tujuan dari perusahaan yang sudah diberikan ke seseorang, yang sudah diarahkan untuk melaksanakan tugas yang sudah diberikan kepadanya (Anjayani, 2017).

Menurut Welinus (2019), keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dapat digunakan untuk melaksanakan rancangan suatu tugas yang dapat dikembangkan dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang dapat tercemin dari seseorang pada saat melakukan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi dalam berbisnis. Setiap karyawan mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan keinginan dari perusahaan tersebut.

Menurut Subroto (2018), motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang kesadaran mengenai pentingnya melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diperintahkan dari atasan dan motivasi ini disebut dengan motivasi intrinsik. Ada pula motivasi yang berasal dari luar diri orang yang bersangkutan yang disebut motivasi ekstrinsik, dimana motivasi ekstrinsik ini adalah dorongan kerja yang berasal dari orang sekitar yang bisa mempengaruhi kita lebih giat lagi dalam berkerja dan suatu kondisi yang mengharuskan seseorang tersebut harus melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang di perintahkan oleh atasan, biasanya berasal dari keluarga, pimpinan, dan lingkungan sekitar. Dengan itu perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja yang dalam benak karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

Terjadi kesenjangan antara harapan dan realita dalam kinerja karyawan ini merupakan hal yang komplek yang melibatkan 2 pelaku utama yaitu antara karyawan dan pemilik. Dalam kegiatan kinerja karyawan merupakan akibat dari tindakan pemilik yang memberi motivasi, memberi pelatihan dan melakukan evaluasi kerja, dalam berkerja karyawan tentu saja menghadapi

masalah-masalah baik itu secara internal maupun secara eksternal. Adapun masalah internal dalam karyawan misalnya untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya dan masalah eksternal karyawan misalnya lingkungan kerja tidak sesuai yang diharapkan dan alat kerja sudah usang. Agar dapat membantu karyawan secara tepat perlu diketahui terlebih dahulu apakah kesulitan atau masalah yang dihadapi karyawan tersebut, baru kemudian dianalisis dan dirumuskan pemecahannya diagnosis terhadap perilaku awal karyawan.

Oleh karena itu diperlukan suatu metode yang tepat untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan di konveksi daster Kalijambe, saya memilih tempat ini karena tempat ini dekat dengan rumah saya. Berdasarkan latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Daster Kalijambe”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun indifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan belum di ketahui
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan belum diketahui
3. Pengaruh keterampilan kerja terhadap motivasi kerja terhadap kinerja karyawan belum diketahui

C. Pembatasan Masalah

Agar penulisan ini lebih terarah dan agar lebih fokus, maka dibuat batasan-batasan masalah. Adapun batasan masalahnya yaitu :

- a. Keterampilan kerja dibatasi pada keterampilan kerja dalam bidang menjahit
- b. Motivasi kerja dibatasi pada motivasi internal dan eksternal
- c. Kinerja karyawan berdasarkan hal-hal yang termasuk dalam penelitian kinerja
- d. Responden difokuskan pada karyawan konveksi daster Kalijambe

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah keterampilan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi daster Kalijambe?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi daster Kalijambe?
3. Apakah keterampilan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di konveksi daster Kalijambe?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi daster Kalijambe.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi daster Kalijambe.
3. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi daster Kalijambe.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti
Penelitian ini di harapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai tentang mempelajari sumber daya manusia yang khususnya berhubungan dengan ketrampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi peneliti lainnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan atau refrensi bagi peneliti lainnya yang berhubungan dengan permasalahan pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan sudut pandang yang berbeda.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Dapat memberikan pengalaman berpikir ilmiah dan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan mengenai pengaruh ketrampilan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bisa di jadikan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi melalui motivasi dan keterampilan dari para karyawan.