

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan dengan efisien maka dibutuhkan karyawan yang memiliki motivasi baik dalam bekerja, sehingga dapat berkontribusi dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuannya. Untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal, maka perusahaan harus dapat memotivasi para karyawannya.

Motivasi kerja sangat penting bagi tenaga kerja penjahit CV. Sollu Citra Muslim karena dapat memengaruhi terhadap hasil kerja tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja penjahit dituntut bekerja mencapai target. Adapun target produksi CV. Sollu Citra Muslim setiap tahunnya adalah:

Tabel 1. 1Data Produksi dan Target Produksi

No.	Bulan	Target Produksi	Total Produksi
1.	Triwulan 1	91.000	90.100
2..	Triwulan 2	93.000	92.653
3.	Triwulan 3	92.500	91.780
Jumlah		276.500	274.533

Sumber: CV. Sollu Citra Muslim

Selama sembilan bulan yaitu Januari - September 2022 terdapat selisih antara total produksi dan target produksi, dimana total produksi yang tidak mencapai target sehingga meandakan adanya kecenderungan penurunan jumlah

produksi, penurunan tersebut menandakan bahwa tenaga kerja penjahit mengalami penurunan motivasi kerja.

Motivasi kerja yang rendah dapat memicu penurunan kualitas kinerja tenaga kerja serta menimbulkan rasa malas dan sikap acuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Michael P. Leiter dan L. Robinaud (1997: 2) dalam Nadya (2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan tingkat motivasi pada karyawan yaitu: 1. Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas; 2. Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar; 3. Pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial diantara tenaga kerja; 4. Terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap karyawan yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif dari atasan; 5. Imbalan atau kompensasi yang kurang memadai dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap karyawan berbeda satu sama lain. Daniel (2017), dalam jurnalnya menyatakan bahwa setiap perusahaan memiliki metode penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, hal ini tergantung dengan kebijakan manajemen perusahaan tersebut, penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara adil dan objektif dan harus dipahami oleh karyawan

sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensinya. Dengan adanya sistem penilaian prestasi kerja yang efektif diharapkan karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Rivai (2015: 406) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya. Dengan memahami prestasi kerja karyawannya, pemimpin dapat memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, dan memotivasi karyawannya sehingga prestasi kerjanya dapat ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan penelitian Idowu (2017) yang menyatakan bahwa “penggunaan penilaian prestasi kerja sebagai dasar untuk keputusan promosi, memberikan *reward* dan insentif, menilai kemampuan karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi, serta sebagai alat untuk mengukur kekuatan dan kelemahan karyawan memberikan kontribusi positif terhadap motivasi kerja karyawan”.

Selain sistem penilaian prestasi kerja, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya diperlukan *job specification* yang sesuai dengan jabatan atau pekerjaannya. *Job specification* menurut Mathis dan Jackson dalam Doni Junni Priansa (2016: 86) adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities/ksas*) yang dibutuhkan pegawai untuk menunjukkan kinerjanya serta kepuasan kerjanya. Di dalam *job specification*

ditentukan kemampuan dan bakat dasar yang harus dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan jabatan yang diembannya. *Job specification* (spesifikasi pekerjaan) sangat penting dalam suatu perusahaan untuk menempatkan orang pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat diketahui bahwa spesifikasi pekerjaan itu penting bagi perusahaan karena sebelum orang-orang ditempatkan di suatu jabatan tertentu haruslah memiliki kemampuan dan kualitas minimal yang telah ditetapkan untuk menduduki suatu jabatan tersebut. Adanya *job specification* merupakan suatu acuan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut lebih ditekankan sebab apabila orang-orang yang ada dalam suatu jabatan dalam perusahaan tidak memiliki kemampuan yang mendukung maka sulit bagi orang-orang untuk mencapai motivasi kerja yang baik.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2017: 154) adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi karyawan di perusahaan menjadi menarik untuk dibahas, karena meningkatnya harapan dan keinginan karyawan yang tidak selalu dapat dipenuhi secara seimbang oleh perusahaan. Dengan demikian motivasi kerja karyawan di perusahaan masih perlu dipertanyakan. Tidak semua karyawan termotivasi dengan upah/gaji yang mereka terima dalam bekerja. Namun ada berbagai faktor yang lainnya yang ikut memengaruhi

motivasi kerja karyawan pada perusahaan diantaranya adalah penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara objektif yaitu tanpa kesalahan dalam proses penilaiannya dan kesesuaian pekerjaan karyawan dan spesifikasi pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya.

CV. Sollu Citra Muslim atau SCM merupakan perusahaan garmen di kota Tasikmalaya yang bergerak di bidang produksi busana muslim pria dan wanita. Produk yang diproduksi mulai dari baju koko, kurta, jubah, setelan Pakistan dan mukena.

Penilaian prestasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi di CV. Sollu Citra Muslim dilakukan oleh kepala divisi dan HRD setiap satu tahun sekali dengan mengkalkulasikan *point-point* dari beberapa kriteria penilaian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja keberhasilan dan kegagalan akan dilihat dari sejauh mana suatu karyawan perusahaan dapat memenuhi tujuan perusahaan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penilaian prestasi yang dilakukan oleh CV. Sollu Citra Muslim masih belum cukup pemahaman yang mendalam dari para penilai dan tenaga kerja yang dinilai mengenai bagaimana melakukan penilaian prestasi kerja yang baik, pihak penilai dan yang ternilai kurang diberikan informasi secara utuh mengenai formulir penilaian beserta lampirannya. Oleh sebab itu pihak penilai dan yang ternilai tidak memahami definisi dari unsur-unsur penilaian prestasi kerja dan bagaimana penilaian tersebut dilakukan secara kuantitatif.

Perlu adanya pengelolaan dan penyesuaian secara profesional untuk mencapai keseimbangan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja. Dalam hal ini *job specification* atau spesifikasi pekerjaan diperlukan untuk menentukan standar yang cocok untuk suatu pekerjaan yang nantinya dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan perlu mengevaluasi apakah sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollar Citra Muslim. Maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollar Citra Muslim.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok yang telah diuraikan pada latar belakang maka masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penilaian prestasi kerja tenaga kerja penjahit CV. Sollar Citra Muslim selama ini?
2. Bagaimana *job specification* tenaga kerja penjahit CV. Sollar Citra Muslim selama ini?
3. Bagaimana motivasi kerja tenaga kerja penjahit CV. Sollar Citra Muslim selama ini?
4. Sejauh mana pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja tenaga kerja penjahit CV. Sollar Citra Muslim?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh sistem penilaian prestasi kerja dan *job specification* terhadap motivasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi CV. Sollu Citra Muslim.
2. Sistem penilaian prestasi kerja pada tenaga kerja penjahit bagian produksi CV. Sollu Citra Muslim.
3. *Job Specification* tenaga kerja penjahit bagian produksi CV. Sollu Citra Muslim.
4. Motivasi kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi CV Sollu Citra Muslim

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini hendaknya dapat bermanfaat bagi:

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan serta informasi untuk pengembangan produktivitas karyawan terutama dalam hal sistem penilaian prestasi kerja, *job specification*, dan motivasi kerja.
 - b. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

- c. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menaiki kesimpulan yang dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan di CV. Sollu Citra Muslim yang berlokasi di Jl. Gubernur Sewaka, Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat, 46181. Jadwal Penelitian direncanakan selama kurang lebih enam bulan dari September 2022 sampai dengan Maret 2023.