

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena keberhasilan tujuan organisasi sangat bergantung pada kontribusi optimal dari setiap individu dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan di toserba gunasalma 1 kawali terhadap 20 responden karyawan tetap, diperoleh data bahwa tingkat kinerja karyawan berada pada kategori cukup, dengan rata-rata persentase sebesar 60,4%. Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam pencapaian target kerja dan pelaksanaan tanggung jawab di tempat penelitian.

Permasalahan yang muncul terkait kinerja ini menjadi penting untuk dikaji, terutama untuk mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja tersebut di lingkungan kerja toserba gunasalma 1 kawali.

Berdasarkan hasil observasi pra survey terhadap 20 orang karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali yang sebagai responden diketahui bahwa permasalahan mengenai Kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra Survey Kinerja**  
**Pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS	Skor Dicapai	Persentase
<b>Kinerja</b>								
1	Kualitas hasil pekerjaan	3	1	4	5	7	72	72%
2	Ketepatan waktu	1	4	2	6	7	74	74%
3	Target harian	3	2	3	6	6	70	70%
4	Inisiatif bantu rekan	1	2	6	4	7	74	74%
5	Kedisiplinan kerja	5	0	3	2	10	72	72%
<b>Rata-rata</b>							<b>60,4</b>	<b>60,4%</b>
Keterangan: (SS) = Sangat Setuju Skor 5 (S) = Setuju Skor 4 (R) = Ragu-ragu Skor 3 (TS) = Tidak Setuju Skor 2 (STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1 Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100 Persentase = $\frac{\text{Skor tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$								

Sumber : Pra Survey 2025

Berdasarkan analisis data table 1.1 di atas, variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata capaian sebesar 60,4%. Angka ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan masih berada pada tingkat sedang dan belum mencapai hasil yang optimal. Karyawan dinilai masih memiliki tantangan dalam memenuhi target kerja secara konsisten dan dalam menjaga kualitas pelaksanaan tugas. Ketika dibandingkan dengan variabel motivasi dan kemampuan, terlihat bahwa meskipun motivasi cukup tinggi, hal tersebut belum sepenuhnya mampu mendorong kinerja

ke tingkat yang lebih baik. Hal ini dapat disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan teknis yang dimiliki oleh sebagian karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan perlu didukung oleh penguatan baik pada aspek motivasi maupun kemampuan secara bersamaan.

Secara empiris, penelitian mengenai kinerja karyawan menjadi penting karena kinerja merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan ritel. Hasil observasi membandingkan kinerja karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali dengan Toserba Setia Kawali menunjukkan bahwa Setia Kawali memiliki rata-rata kinerja sekitar 73% (kategori baik), sedangkan pra-survei di Gunasalma hanya mencapai 60,4%. Selisih 12,6% ini menunjukkan adanya kesenjangan kinerja yang cukup signifikan sehingga perlu dianalisis lebih lanjut.

Temuan pra-survei menunjukkan bahwa rendahnya kinerja tersebut berkaitan langsung dengan aspek *ability* dan motivasi. Pada aspek *ability*, beberapa karyawan belum menguasai SOP dengan baik, kurang terampil dalam penggunaan alat kerja, serta lambat beradaptasi ketika terjadi perubahan tugas. Kondisi ini menurunkan efektivitas kerja dan berpengaruh pada pencapaian target harian. Sementara itu, motivasi kerja karyawan memang tinggi, namun belum sepenuhnya terarah pada peningkatan kualitas kerja. Beberapa karyawan kurang inisiatif, masih pasif ketika beban kerja meningkat, dan membutuhkan arahan yang intensif dari atasan. Faktor organisasi seperti pembagian tugas yang belum optimal dan kurangnya umpan balik turut memperkuat kondisi tersebut.

Dengan demikian, hasil pra-survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang rendah tidak hanya disebabkan oleh kemampuan kerja yang belum memadai, tetapi juga pemanfaatan motivasi yang belum efektif. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis pengaruh ability dan motivasi terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat merumuskan strategi peningkatan SDM yang tepat.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *ability* atau kemampuan.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:54), “*ability* merupakan kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.”

Dengan kata lain, seseorang yang memiliki kemampuan tinggi lebih memungkinkan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, dalam hal ini *ability* dijadikan sebagai variabel yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

*Ability* menurut Ghiselli dkk (dalam Mangkunegara, 2017), mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas kerja individu yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil survei awal, data menunjukkan bahwa rata-rata kemampuan karyawan dalam memahami tugas dan

prosedur kerja hanya mencapai kategori cukup. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang memahami tanggung jawab kerja secara menyeluruh, yang berdampak pada efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi pra survey terhadap 20 orang karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali yang sebagai responden diketahui bahwa permasalahan mengenai *Ability* dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Survey Ability**  
**Pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor Tercapai	Persentase
<b>Ability</b>								
1	Kesesuaian keterampilan	4	2	0	6	8	72	72%
2	Tugas tepat waktu	3	3	4	2	8	69	69%
3	Penguasaan alat	2	3	4	3	8	72	72%
4	Pemahaman prosedur	2	4	3	3	8	71	71%
5	Adaptasi tugas baru	6	0	4	3	7	65	65%
<b>Rata-rata</b>							<b>69,8</b>	<b>69,8%</b>
Keterangan: (SS) = Sangat Setuju Skor 5 (S) = Setuju Skor 4 (R) = Ragu-ragu Skor 3 (TS) = Tidak Setuju Skor 2 (STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1 Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100 $\text{Persentase} = \frac{\text{Skor tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$								

*Sumber : Pra Survey 2025*

Berdasarkan hasil pra survey pada table 1.2 di atas, variabel kemampuan (*ability*) memperoleh rata-rata capaian sebesar 69,8%, yang menunjukkan bahwa

kemampuan teknis karyawan dalam menjalankan tugas yang mencakup keterampilan, penguasaan alat, pemahaman prosedur, dan adaptasi terhadap tugas baru masih berada pada level yang cukup, namun belum optimal. Capaian ini menggambarkan adanya ketimpangan antara harapan organisasi terhadap tingkat kemampuan karyawan dan kondisi aktual di lapangan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal, diperlukan upaya penguatan kemampuan karyawan, baik melalui pelatihan teknis maupun pengembangan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Hasil ini mengindikasikan pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Faktor lainnya yang diduga turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri individu yang memengaruhi semangat dan keinginan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Hasibuan (2016:143), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara produktif dan efektif untuk mencapai tujuan”.

Motivasi sebagai variabel dalam penelitian ini juga ditinjau berdasarkan hasil data awal, yang menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja karyawan di toserba gunasalma 1 kawali berada pada tingkat 81%. Meskipun tergolong tinggi, masih terdapat beberapa aspek motivasi seperti penghargaan, dukungan dari atasan, dan kejelasan tujuan kerja yang dinilai belum maksimal.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Karyawan toserba gunasalma 1 kawali.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Survey Motivasi**  
**Pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Skor Tercapai	Persentase
<b>Motivasi</b>								
1	Semangat kerja harian	3	1	4	5	7	82	82%
2	Penghargaan atas karya	2	3	6	2	7	79	79%
3	Keinginan belajar	3	1	3	5	8	84	84%
4	Komitmen pada tujuan	4	3	3	4	6	75	75%
5	Ketekunan menyelesaikan tugas	1	2	4	5	8	85	85%
<b>Rata-rata</b>							<b>81</b>	<b>81%</b>
Keterangan: (SS) = Sangat Setuju Skor 5 (S) = Setuju Skor 4 (R) = Ragu-ragu Skor 3 (TS) = Tidak Setuju Skor 2 (STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1 Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100 $\text{Persentase} = \frac{\text{Skor tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$								

Sumber : Pra Survey 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, Variabel motivasi mencatatkan hasil yang positif, dengan rata-rata capaian mencapai 81%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan internal yang cukup tinggi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti semangat kerja, komitmen terhadap tujuan, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk belajar dan berkembang menjadi

indikator utama yang mempengaruhi motivasi kerja. Hasil ini juga memperlihatkan bahwa meskipun kemampuan teknis karyawan belum sepenuhnya optimal, motivasi kerja yang cukup tinggi dapat menjadi pendorong dalam menunjang pencapaian kinerja. Dengan demikian, motivasi tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, meskipun tidak sepenuhnya maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH *ABILITY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja (*ability*) karyawan masih berada pada tingkat cukup, sehingga belum mampu mendorong kinerja secara maksimal.
2. Motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan belum mencapai hasil yang optimal meskipun motivasi kerja tergolong tinggi.
4. Belum diketahui secara pasti seberapa besar pengaruh *ability* dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh *ability* terhadap kinerja karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali?
3. Seberapa besar Pengaruh *ability* dan motivasi Terhadap kinerja karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Besarnya pengaruh *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali.
2. Besarnya pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali.
3. Besarnya pengaruh *Ability* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan, tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta turut berkontribusi dalam pengembangan

kajian ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan hasil penelitian bermanfaat untuk membangun ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan, sebagai bahan masukan bagi pihak Toko Toserba Gunasalma 1 Kawali, untuk mengetahui pengaruh *ability* dan motivasi terhadap kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya berguna bagi tujuan jangka panjang perusahaan. Serta, sebagai informasi yang dapat dijadikan dasar didalam strategi untuk mempengaruhi kinerja karyawan .

2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama pada objek yang berbeda, ataupun pada objek yang sama dengan judul yang berbeda.