

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam dunia bisnis menjadikan setiap perusahaan harus mengikuti perubahan yang terjadi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Tentu saja, sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan, visi, dan misi bisnis. Karena karyawan perusahaan salah satu variabel yang mempengaruhi organisasi secara signifikan. Dalam hal persiapan, koordinasi, dan pelaksanaan, pengendalian untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif dan efisien.

Komponen penting dari setiap bisnis adalah sumber daya manusianya. Keunggulan perusahaan atau organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan berperan sebagai penyedia jasa. Dalam pengelolaan organisasi akan maju dengan bantuan sumber daya manusia yang baik, terutama dalam menghadapi zaman yang semakin berkembang dan semakin maju. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses beroperasinya suatu bisnis dalam perusahaan. Tanpa adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, suatu bisnis tidak akan berjalan dengan lancar dan sukses.

Hingga sampai sekarang belum ada perusahaan yang melakukan aktivitas tanpa melibatkan sumber daya manusia, meskipun dalam perkembangan teknologi yang semakin maju ini dengan adanya mesin-mesin yang otomatis dan canggih.

untuk senantiasa membantu manusia dalam melakukan berbagai aktivitasnya. Karena manusia inilah yang dapat mengendalikan berjalannya suatu organisasi, maka penting bagi organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan dari organisasi. Dengan optimalisasi sumber daya manusia yang baik maka kinerja perusahaan yang dihasilkan perusahaan juga akan baik dan meningkat.

Kinerja sebagai bentuk upaya yang dihasilkan oleh karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kompetensi, seperti dalam penelitian Ulfaturrosida dan Swasti (2022) ; Anugrahadi, Sukarno & Swasti (2022). PT Petrokopindo Cipta Selaras (PCS) merupakan salah satu perusahaan di lingkungan PT. Petrokimia Gresik Group yang bergerak di Bidang Persewaan Alat Berat, Warehousing/MBU (Mobile Bagging Unit) Forwarding, Trading, dan Proyek. PT. Petrokopindo Cipta Selaras memiliki total 197 orang karyawan. Dengan jumlah kebutuhan karyawan yang banyak untuk menjalankan perusahaan, maka tentu sangat dibutuhkan program-program pelatihan guna menjaga semangat kerja, loyalitas, etos kerja, serta menciptakan daya saing dan karyawan yang unggul.

Tabel 1. 1 Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Tahun	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan			
	A (Sangat Baik)	B (Baik)	C (Cukup)	D (Kurang)
2020	150	36	12	1
2021	134	56	7	0
2022	128	57	10	2

Sumber : PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai kinerja karyawan dalam 3 tahun dengan standart sangat baik mengalami penurunan 14,67%, sedangkan nilai kurang mengalami peningkatan sebesar 1%. Sehingga nilai A tahun 2020 sampai 2022 mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan dengan menurunnya kinerja

dan berkurangnya jumlah sumber daya manusia yang ada dapat berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan. Kompetensi karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras belum maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja yang digunakan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras adalah Sistem penilaian 360 Degree. Dimana dalam penilaian tersebut para karyawan menerima evaluasi dari rekan kerja, bawahan maupun atasan. Penilaian menggunakan *rating scale* dimulai dari nilai A yang berarti sangat baik hingga nilai D yang berarti kurang. Penilaian 360 Degree memuat beberapa aspek antara lain *innovative*, inisiatif, *job knowledge*, *leadership*, *work quality*, *communication skills*, *safety first*, percaya diri, serta kedisiplinan dan kerapian.

Kinerja adalah hasil akhir dari kerja dan sikap kerja seorang pegawai dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Kontribusi, upaya, dan pengaruh karyawan terhadap bisnis semuanya dipertimbangkan saat mengevaluasi kinerja karyawan. hukum, moral, dan etika. Menurut Hasibuan (2016) kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Untuk menumbuhkan atau menghasilkan tenaga-tenaga berkualitas yang berkinerja baik, setiap organisasi senantiasa berinovasi mengembangkan program-program yang berkaitan dengan profesi sumber daya manusia.

Didalam bisnis para karyawan akan dituntut beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang ada serta diharuskan terbiasa dengan proses atau aturan baru yang diterapkan di dalam organisasi dan terus mengembangkan diri

untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Beberapa elemen, termasuk kompetensi dan pelatihan, memungkinkan peningkatan kinerja dalam suatu organisasi atau korporasi. Mangkunegara dan Waris (2015).

Kompetensi adalah salah satu sifat pribadi yang melekat pada diri karyawan. Kemampuan merupakan komponen kepribadian yang melekat dalam diri seorang individu. Atunur dan Ariyanto (2015) berpendapat bahwa tingginya kompetensi pada karyawan akan berpengaruh dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan penggerak utama dari suatu kinerja, terlepas dari kualitas atau keefektifannya dalam melaksanakan tugas tertentu. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kompetensi pegawai yang berkaitan dengan motivasi, atribut, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Jika perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang terampil dan berkompeten, maka akan mampu bertahan dan berkembang pada persaingan bisnis.

Fenomena yang terjadi pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras adalah minimnya kompetensi yang dimiliki karyawan, terutama pada kompetensi teknis karyawan. Kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang cukup diperkirakan dapat menghambat terjadinya kinerja yang baik. Hal tersebut juga mempengaruhi kinerja pada karyawan sehingga terjadi penurunan kinerja perusahaan pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras.

Kompetensi teknis yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya, karyawan harus memiliki kemampuan yang cukup sebagai modal untuk bekerja secara

professional. Kompetensi Teknis merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, serta keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidangnya. Kemampuan seseorang dalam bekerja sangat bergantung pada kompetensi teknis yang dimiliki. Seseorang tidak akan berhasil dalam melakukan pekerjaannya jika tidak memahami cara, tujuan, dan manfaat alat ketika bekerja. Selain itu seorang karyawan tidak bisa mengandalkan pengalaman yang dimiliki apabila tidak sesuai dengan bidangnya. Sehingga, para karyawan maupun calon karyawan perlu menyiapkan dengan matang kompetensi teknis (*hard competence*) yang dimiliki.

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi teknis dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Hokgy Wicaksono S (2019). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. 2 Target Perbaikan Unit PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Tahun	Target (Unit)	Target Tercapai (Unit)	Persentase (%)
2020	150	125	83
2021	150	96	64
2022	150	88	59

Sumber: PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 sampai tahun 2022 terjadi penurunan target perbaikan unit sebesar 24%. Salah satu penyebab terjadinya penurunan target tersebut adalah karyawan tidak menguasai tugas dan rincian pekerjaan terkait permasalahan serta pengaduan yang disampaikan oleh pelanggan. Dari hasil wawancara bagian SDM (Sumber Daya Manusia) pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras juga diperoleh informasi bahwa dalam melakukan tugasnya terdapat beberapa karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya dan

tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, mereka juga belum mempunyai pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut tidak berkompeten dalam bidangnya. Kompetensi yang belum maksimal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pengetahuan pada bidangnya. Sehingga perlu diadakannya pelatihan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman para karyawan.

Mangkunegara dan Waris (2015) pelatihan merupakan suatu upaya meningkatkan kompetensi suatu individu untuk meningkatkan kinerja atau ketrampilan yang dimiliki. Diadakannya pelatihan tersebut agar tercapainya tujuan organisasi serta mewujudkan tujuan dari karyawan tersebut. Kegiatan yang paling sering dilakukan adalah pelatihan karena diasumsikan karyawan yang terlatih akan lebih terampil dan produktif.

Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh pada kompetensi yang dimiliki karyawan. Pengetahuan dan pengalaman seorang karyawan termasuk dalam kompetensi teknis. Apabila pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki seorang karyawan masih kurang, maka kompetensi teknis yang dimiliki juga tidak maksimal. Dengan adanya pengetahuan dan pengalaman yang luas, maka kegiatan perusahaan akan terselesaikan dengan efektif. Sehingga perusahaan akan memiliki karyawan yang berkompeten untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa diadakannya pelatihan tersebut bagi para karyawan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik dan dari pelatihan tersebut

karyawan akan mendapatkan sertifikat sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan terbukti keahliannya.

Tabel 1. 3 Jenis Pelatihan Sertifikasi PT. Petrokopindo Cipta Selaras

No.	Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Bidang
1	2022	Sertifikasi & Pelatihan Tenaga Kerja Bangunan Tingkat Tinggi 2 (TKBT 2)	1 orang	K3
2	2022	Sertifikasi & Pelatihan Penanganan Pertama Pada Kecelakaan (P3K)	1 orang	K3
3	2022	Sertifikasi K3 Pemadam Kebakaran Level D	1 orang	K3
4	2022	Sertifikasi Teknisi Pesawat Angkat Angkut	46 orang	Alat Berat All In dan On Call
5	2022	Sertifikasi Pelatihan Pengemudi Angkutan Barang Berbahaya	7 orang	Angkutan Luar
6	2022	Sertifikasi Damkar D K3 Penanggulangan Kebakaran Kemenaker RI	4 orang	K3

Sumber : PT. Petrokopindo Cipta Selaras

Dari tabel 1.3 dapat diperoleh informasi bahwa dari jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sertifikasi teknisi pesawat angkat angkut tersebut yaitu 46 orang. Namun dari hasil wawancara bagian SDM (Sumber Daya Manusia) pada PT. Petrokopindo Cipta Selaras diperoleh informasi bahwa hanya sebagian peserta yang masih mengikuti pelatihan sertifikasi tersebut dan sebagian peserta yang lain mengikuti pelatihan pada batch berikutnya. Maka dari itu diharapkan dengan diadakannya pelatihan tersebut, kompetensi yang dimiliki para karyawan dapat meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan mengambil variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI TEKNIS DAN PELATIHAN SERTIFIKASI**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PETROKOPINDO CIPTA SELARAS”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi teknis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras?
2. Apakah pelatihan sertifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan sertifikasi terhadap kinerja karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan memperluas wawasan serta pengetahuan yang luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga peneliti dapat mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama perkuliahan.
2. Bagi Akademis dan Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan literatur dan penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai acuan dalam perkembangan penelitian yang lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai saran dan masukan dalam mengembangkan kualitas perusahaan khususnya yang terkait dengan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.