

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi memberikan dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses. Perusahaan dituntut untuk melakukan pembaharuan dalam membangun organisasi agar lebih berkembang. Salah satu pembaharuan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dunia kerja saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang berfikir maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi untuk menghadapi kemajuan zaman. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan bukan hanya bergantung pada peralatan modern tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Keberhasilan ini sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Menuntut diciptakannya kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan, maka perusahaan harus mampu membangun dan

meningkatkan kinerja di dalam perusahaannya agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Marliana BW (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak

tertentu sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Adanya informasi mengenai kinerja suatu perusahaan, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok perusahaan sebagai bahan untuk perencanaan serta untuk menentukan tingkat keberhasilan (persentasi pencapaian misi) perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Mahmudi (2005) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor personal (Individu) meliputi kompetensi, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader. Faktor team meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim. Faktor sistem

meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Penelitian ini meneliti tentang kompetensi dan komitmen organisasi dimana faktor kompetensi dan komitmen organisasi cenderung memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada obyek penelitian. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Karyawan yang memiliki kompetensi yang cukup tinggi mampu membuat kinerja karyawan menjadi efektif yang dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan serta menjadikan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis. Berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis (Mondy, 2008). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dibuktikan oleh Faustyna (2014) bahwa kompetensi dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap bertambah baiknya kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Robbins (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota, dengan kata lain memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Komitmen mempunyai peran penting, karena akan menunjukkan adanya rasa keterikatan yang ditujukan oleh karyawan kepada organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Hal tersebut dapat dibuktikan oleh penelitian Sudiarditha (2013) yang menunjukkan bahwa komitmen mempunyai pengaruh dalam pembentukan, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

PG Djombang Baru merupakan salah satu pabrik dibawah naungan PT. Perkebunan Nusantara X yang bergerak dibidang industri. Salah satu produk yang dihasilkan berupa gula kristal. Dalam menjalankan perusahaan, manajemen PG Djombang Baru sangat memperhatikan kualitas sumber daya yang digunakan baik berupa bahan baku maupun sumber daya manusia itu sendiri. Kualitas sumber

daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan job description. Oleh karena itu para karyawan PG Djombang Baru juga dituntut bekerja profesional dengan berkemampuan, keterampilan, disiplin, jujur, penuh komitmen dan dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Tebu merupakan bahan baku utama dalam produksi gula kristal, rendamen gula yang ada di dalam tebu sangat mempengaruhi volume produksi sehingga diperlukan kualitas tebu yang baik oleh karena itu diperlukan adanya karyawan yang teliti untuk menyortir tebu dengan kualitas yang baik sehingga akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas gula yang dihasilkan.

Berdasarkan observasi sementara melalui wawancara pada bagian sumber daya manusia PG Djombang Baru perusahaan mengalami penurunan kerja yang dilihat dari produksi gula yang menurun, sehingga dapat dilihat bahwa perusahaan dalam keadaan kurang baik dalam pencapaian tujuan. Rendahnya kinerja karyawan tercermin dari kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan serta ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang belum sesuai dengan harapan perusahaan. Banyak karyawan PG Djombang Baru yang tidak memanfaatkan waktu dengan optimal misalnya saat jam kantor ada beberapa karyawan yang keluar kantor dan bersantai-santai serta sebagian karyawan dalam menyelesaikan tugas mendekati deadline yang sudah ditentukan perusahaan.

Tahun	Produksi Gula (ton)	Icumsa
2012	34,298.4	256
2013	26,018.9	271
2014	22,086.5	325
2015	24,510.15	203
2016	17,447.70	240
2017	16,739.20	250

Sumber: PG Djombang Baru

Tabel 1.1

Produksi Gula PG Djombang Baru

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi fluktuasi kuantitas produksi gula pada tahun 2012-2017. Penurunan kuantitas gula yang dihasilkan disebabkan oleh rendahnya rendamen yang ada di dalam tebu sehingga menghasilkan gula kristal yang sedikit dan hasil produksi gula memiliki kualitas yang kurang baik, kualitas tersebut dapat dilihat dari nilai icumsa dimana icumsa (international commission for uniform methods of sugar analysis) merupakan Parameter yang digunakan untuk menentukan kualitas gula ditinjau dari warna. Warna gula yang dihasilkan oleh PG Djombang Baru cenderung keruh kecokelatan dengan nilai icumsa diatas

200iu padahal kualitas gula yang baik memiliki nilai icumsa antara 80-100iu. Pemilihan bahan baku sangat menentukan kuantitas dan kualitas gula yang dihasilkan oleh karena itu karyawan seharusnya memilih bahan baku berupa tebu dengan kualitas yang baik agar gula yang dihasilkan juga memiliki kuantitas dan kualitas yang baik. Dari fenomena tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi penurunan produksi gula yang mengindikasikan adanya penurunan kuantitas dan kualitas kerja karyawan PG Djombang Baru serta kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga menyebabkan kinerja karyawan PG Djombang Baru menurun.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengambil pokok masalah “ANALISIS KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PG djombang Baru?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi PG Djombang Baru.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PG Djombang Baru.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran dalam memanfaatkan analisis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh peneliti lain yang akan mengembangkan penelitian serupa secara lebih lanjut.