

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau institusi untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan ataupun institusi. MSDM dalam sebuah instansi berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan institusi. Salah satu upaya perusahaan atau institusi dalam menerapkan MSDM adalah dengan menghadirkan divisi *Human Resource (HR)*. Divisi HR ini sendiri sangatlah penting karena berfungsi mengawasi karyawan baik dari perencanaan, rekrutmen, pengembangan, manajemen kinerja, serta kompetensi dan kemampuannya.

Kemampuan seorang karyawan sangat penting keberadaannya bagi peningkatan kinerja dilingkungan organisasinya. Sebaik apapun sarana dan prasarana yang digunakan ataupun seberapa banyak dana yang disiapkan, apabila hal tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat dipastikan organisasi tersebut tidak dapat maju dan berkembang sesuai yang diharapkan. Kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi ditentukan oleh beberapa hal, termasuk kompetensi dan komitmen organisasi.

McAshan (dalam Sudarmanto, 2018:48) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki atau dicapai

seseorang yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa melanjutkan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi karyawan.

Komitmen menurut Luthans (dalam Emron, 2018:221) adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan. Komitmen seorang karyawan bisa jadi merupakan unsur penting dalam menentukan hasil dalam kinerja kerjanya. Tanpa adanya komitmen yang tertata baik, kemungkinan seluruh aktivitas individu tersebut akan terhambat. Komitmen organisasi juga menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa perusahaan berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ada dalam struktur organisasi.

Kinerja menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2018:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atau fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari definisi tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari

kemampuan kerjanya saja, akan tetapi kemampuan mengelola, menguasai diri sendiri, menjalin hubungan yang baik antar sesama sangat penting dilakukan oleh setiap karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan, maka karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik dan nyaman, dan pada akhirnya akan berdampak pula pada peningkatan kerjanya. Oleh karena itu, kompetensi dan komitmen organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

PT. Perkebunan Mitra Ogan merupakan perusahaan yang terletak di Desa Karang dapo Kecamatan Peninjauan Kabupaten Ogan Komering Ulu Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha Perkebunan kelapa sawit serta pengolahan buah kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah. Untuk mencapai visi dan misi yang ada di perusahaan diperlukan kompetensi serta komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan, tetapi selain dibutuhkan kompetensi dan komitmen yang tinggi dalam bekerja timbul juga permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai permasalahan kompetensi dan komitmen organisasi karyawan di PT. Perkebunan Mitra Ogan, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kompetensi kepada 30 orang karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut maka dapat diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Fenomena yang berkaitan dengan Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

| No.                               | PERNYATAAN  | SS   | S    | RR   | TS   | STS | Rata<br>-<br>Rata |
|-----------------------------------|---|------|------|------|------|-----|-------------------|
|                                   |   | 5    | 4    | 3    | 2    | 1   |                   |
| <b>Motif</b>                      |   |      |      |      |      |     |                   |
| 1.                                | Pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan.                          | 56,7 | 43,3 | -    | -    | -   | 3,57              |
| 2.                                | Membangun hubungan baik dengan rekan kerja.   | 53,3 | 46,7 | -    | -    | -   | 3,53              |
| 3.                                | Tugas yang diberikan harus dikerjakan dan selesai sesuai dengan standar.                            | 43,3 | 50,0 | 6,7  | -    | -   | 3,37              |
| <b>Traits (Sifat)</b>             |   |      |      |      |      |     |                   |
| 4.                                | Terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun.   | 20,0 | 70,0 | 6,7  | 3,3  | -   | 3,07              |
| 5.                                | Selalu ingin memberikan pelayanan yang maksimal kepada pimpinan ataupun karyawan lainnya.           | 56,7 | 40,0 | 3,3  | -    | -   | 3,53              |
| 6.                                | Siap membantu rekan kerja dalam memecahkan persoalan yang dihadapi dalam menyelesaikan pekerjaan.   | 30,0 | 60,0 | 10,0 | -    | -   | 3,20              |
| <b>Self Concept (Konsep Diri)</b> |   |      |      |      |      |     |                   |
| 7.                                | Bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.  | 30,0 | 46,7 | 23,3 | -    | -   | 3,07              |
| 8.                                | Bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang ada.   | 26,7 | 63,3 | 6,7  | 3,3  | -   | 3,13              |
| 9.                                | Menghindari untuk bersikap emosional pada saat menghadapi kegagalan atau penolakan dari orang lain. | 30,0 | 53,3 | 13,3 | 3,3  | -   | 3,10              |
| <b>Knowledge (Pengetahuan)</b>    |   |      |      |      |      |     |                   |
| 10.                               | Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan yang dimiliki.  | 26,7 | 56,7 | 16,7 | -    | -   | 3,10              |
| 11.                               | Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.                    | 33,3 | 43,3 | 10,0 | 13,3 | -   | 2,97              |

|     |   |      |      |      |      |   |      |
|-----|---|------|------|------|------|---|------|
| 12. | Paham dengan pekerjaan yang dijalani.                                   | 33,3 | 50,0 | 16,7 | -    | - | 3,17 |
|     | <b>Skill (Keterampilan / Keahlian)</b>                                  |      |      |      |      |   |      |
| 13. | Memiliki keterampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.           | 26,7 | 20,0 | 36,7 | 16,7 | - | 2,57 |
| 14. | Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani. | 23,3 | 20,0 | 33,3 | 23,3 | - | 2,43 |
| 15. | Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai standar.     | 43,3 | 36,7 | -    | 20,0 | - | 3,03 |

*Sumber :Hasil olah data Kuesioner Sementara, 2022*

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.1 terdapat fenomena kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil nilai rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator keterampilan atau keahlian yaitu sebesar 2,57 dan 2,43 yang menunjukkan masih kurang maksimalnya keterampilan yang dimiliki karyawan. Hal tersebut berpotensi untuk membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik atau tidak maksimal.

Komitmen organisasi juga sangat penting untuk kinerja karyawan. Untuk melihat permasalahan mengenai komitmen organisasi, dilakukan pra-survey dengan menyebar kuesioner sementara yang juga terdiri dari beberapa indikator mengenai komitmen organisasi kepada 30 karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan. berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Fenomena yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)**

| No.                        | PERNYATAAN   | SS   | S    | RR   | TS | STS | Rata-Rata |
|----------------------------|--|------|------|------|----|-----|-----------|
|                            |  | 5    | 4    | 3    | 2  | 1   |           |
| <b>Kemauan Karyawan</b>    |  |      |      |      |    |     |           |
| 1.                         | Kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.              | 33,3 | 50,0 | 16,7 | -  | -   | 3,17      |
| 2.                         | Karyawan mempunyai upaya untuk mensukseskan organisasi.                | 40,0 | 30,0 | 30,0 | -  | -   | 3,10      |
| 3.                         | Menekuni bidang pekerjaan dengan maksimal.                             | 30,0 | 43,3 | 26,7 | -  | -   | 3,03      |
| <b>Kesetiaan Karyawan</b>  |  |      |      |      |    |     |           |
| 4.                         | Kesetiaan terlihat didalam pencapaian tujuan perusahaan.               | 20,0 | 80,0 | -    | -  | -   | 3,20      |
| 5.                         | Kesetiaan ditunjukkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.         | 13,3 | 86,7 | -    | -  | -   | 3,13      |
| 6.                         | Memiliki sikap loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. | 10,0 | 66,7 | 23,3 | -  | -   | 2,87      |
| <b>Kebanggaan Karyawan</b> |  |      |      |      |    |     |           |
| 7.                         | Merasa bangga menjadi bagian perusahaan.                               | 10,0 | 33,3 | 56,7 | -  | -   | 2,53      |
| 8.                         | Totalitas kerja menunjukkan kebanggaan terhadap perusahaan.            | 16,7 | 40,0 | 43,3 | -  | -   | 2,73      |
| 9.                         | Kebanggaan terhadap perusahaan akan menunjukkan sikap yang baik.       | 23,3 | 76,7 | -    | -  | -   | 3,23      |

*Sumber : Hasil olah data Kuesioner Sementara, 2022*

Berdasarkan hasil pra-survey tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat fenomena komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata paling terkecil yang terdapat pada indikator kesetiaan karyawan yaitu sebesar 2,87 yang menyebutkan bahwa karyawan belum memiliki sikap loyalitas dan komitmen yang tinggi

terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Permasalahan lain dari segi komitmen organisasi juga terdapat pada indikator kebanggaan karyawan dengan hasil rata-rata sebesar 2,53 dan 2,73 yang menyebutkan bahwa karyawan tidak terlalu merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan serta tidak bersemangat untuk menunjukkan totalitas kerja terhadap perusahaan. Beberapa karyawan bahkan memiliki etos kerja yang rendah seperti bermalasan-malasan selama jam kerja, serta banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dan mendahului waktu pulang kerja sehingga menyebabkan pekerjaan lambat untuk diselesaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang berkaitan dengan masalah pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan baik secara parsial maupun simultan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Mitra Ogan baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

##### 1) Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini, serta menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman sehingga dapat memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik yang nyata dilapangan. Terkhusus dapat menjadi pengalaman mengenai Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan.

##### 2) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah *literature* penelitian



tentang Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan untuk perusahaan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan, serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat agar kemudian dapat menjadi suatu kekuatan baru.