

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi standar kerja diharapkan. Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu kinerja juga dapat dipandang sebagai suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja dalam perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Amstrong dan Baron (1998) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Selanjutnya menurut

Mc.Lelland dalam Moehariono (2012) kompetensi merupakan karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Menurut Hutapea dan Thoha (2008) juga menjelaskan bahwa kompetensi itu adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adapun komponen yang membentuk kompetensi menurut Abdullah (2013) adalah: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Konsep diri; (4) Ciri diri; (5) Motif.

Setiawati (2009) menyatakan bahwa kompetensi, yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan. Sedangkan menurut Effendi (2009) yang melihat kompetensi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap, menemukan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengetahuan.

Dhermawan (2012) yang mengkaji tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Boreham (2004) menyatakan bahwa kompetensi kerja yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diterapkan pada Universitas Stirling mempunyai tantangan terhadap karyawan neo-liberal di Universitas Stirling.

Berdasarkan uraian terdahulu, maka 0,413 memberi petunjuk bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kompetensi sumber daya manusia bagi organisasi yang diteliti.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Pengelolaan dalam konteks ini terkait dengan praktek manajemen dan berbagai sarannya yang cukup luas, sehingga tidak terbatas hanya pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi aspek manajerial. Pramudyo (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan, sedang menurut Irawati (2004:7), kemampuan berkomunikasi dalam memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi pemimpin. Pemimpin adalah yang berkerja dengan menggunakan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah, menyampaikan informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai. Menurut Friska (2004:7), top manajemen dalam organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan yang bersifat menyeluruh dalam arti bahwa keputusannya akan mempunyai impikasi yang luas terhadap seluruh organisasi.

Menyimak kebutuhan kompetensi pada organisasi, kompetensi manajemen menjadi penentu. Dalam konteks ini kompetensi manajemen dapat dilihat sebagai kompetensi yang dibutuhkan guna dapat menyelenggarakan fungsi manajemen, sehingga kompetensi dapat mencakup: self-confidence, keahlian komunikasi, kemampuan bekerja dengan bidang dan keahlian yang berbeda.

Disamping itu juga dibutuhkan kompetensi lain seperti keahlian bernegosiasi, berfikir kreatif, dan kepemimpinan. Artinya, kompetensi di bidang manajemen berkaitan dengan bagaimana manajer mampu menyelenggarakan fungsinya sebagai memajukan perusahaan.

Dalam konteks menjalankan strategi, yang menjamin strategi berjalan tidak cukup dengan kumpulan orang-prang pintar (individu) akan tetapi juga harus dipandu dengan kompetensi manajemen sehingga mampu menciptakan kompetensi organisasi. Kompetensi dalam satu organisasi harus dilihat sebagai bagian daripada strategi, perusahaan yang menerapkan strategi pertumbuhan misalnya akan membutuhkan sumberdaya manusia yang proaktif dan mau bersaing. Oleh karena itu, bagaimanapun strategi tetap dimaksudkan untuk mewujudkan strategi, menepatkan posisi perusahaan di pasar, merebut pelanggan sehingga mampu memberikan nilai tambah kepada perusahaan. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa satu organisasi ataupun korporasi harus mendasarkan outputnya atau kompetensi yang bisa dilakukan. Pendekatan ini dikenal sebagai *corporate output-based competencies*. Dalam kaitan ini, maka kompetensi dimaksudkan sebagai upaya memperoleh keunggulan di tengah-tengah persaingan yang terjadi. Sehingga pertanyaan yang harus diajukan adalah: 1) apa yang harus dilakukan untuk melaksanakan strategi, membuat strategi menjadi operasional dan 2) seberapa baik kinerja yang diperoleh.

Perusahaan terdiri dari banyak aset, dan yang paling berharga adalah sumberdaya manusia, karena seluruh aset yang ada hanya dapat berjalan bilamana digerakkan oleh sumberdaya manusia berkompeten. Sumberdaya

manusia dengan kompetensi yang lebih baik akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Untuk itu mutlak dibutuhkan perencanaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi, bukan hanya kompetensi individu, team, akan tetapi juga kompetensi korporasi. Kebutuhan kompetensi senantiasa harus dikembangkan untuk menjadikan korporasi superior terhadap perusahaan lain. Oleh karena itu, rancangan yang jelas jangka panjang sangat dibutuhkan guna memastikan bahwa kompetensi korporasi dapat terpenuhi.

Kompetensi (individu, team, dan organisasi) mutlak dibutuhkan, organisasi ataupun korporasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, akan tetapi juga memposisikan perusahaan di tengah-tengah persaingan. Artinya, ukuran akhir daripada kompetensi perusahaan adalah kemampuan menyampaikan nilai ke pasha dan mendatangkan nilai bagi perusahaan. Artinya, adapun aset yang ada bukan sekedar kumpulan daripada kompetensi akan tetapi bagaimana mendatangkan nilai kepada perusahaan. Lebih dari itu, setiap perusahaan senantiasa mengembangkan kompetensi internal menghadapi perubahan lingkungan perusahaan yang berubah cepat. Lantas dari manakah sumber kompetensi satu perusahaan harus berada, mana yang lebih baik didatangkan dari luar atau mengembangkan potensi sumberdaya yang ada.

PT. Andalas Agrolestari merupakan salah satu perusahaan dalam rangka program Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang didirikan pada tahun 2004 dan diresmikan pada tanggal 31 januari 2005 oleh Bapak Asrul Ja'far sebagai Bupati Kuantan Singingi dan Bapak Sumadi Gunawan sebagai Komusaris Utama PT. Incasi Raya.

Lokasi pabrik terletak diatas tanah seluas 17 Ha di Desa Logas, Kecamatan Singingi, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau. Bahan baku pembuatan Crumb Rubber PT. AAL berasal dari perkebunan rakyat yang berada disekitar pabrik dan daerah lain.

Semakin meningkatnya jumlah pasokan karet di Logas khususnya di kabupaten kuantan singingi umumnya menimbulkan masalah berdasarkan pada penelitian yang penulis lakukan diidentifikasi fenomena sebagai berikut :

1. sebagian karyawan sudah mempunyai masa kerja yang lama namun masih banyak juga yang baru sehingga tidak maksimal dalam berkerja.
2. Masih banyak terdapat karyawan baru yang belum dilatih sesuai dengan peralatan kerja yang ada sehingga mereka melakukan pekerjaan sambil belajar.
3. Sistem pengupahan yang berlaku secara harian sesuai dengan jumlah tonasi karet yang ada. Pada bagian tertentu seperti pemotongan dan pencacahan dilakukan sistem pengupahan secara borongan.
4. Lokasi pabrik yang relatif jauh serta ketidak tersediaan sarana penunjang menjadi kendala yang dihadapi, untuk mengatasi hal tersebut para petani mengambil jalan pintas yaitu dengan menjual hasil kebunnya kepada para tengkulak karet dengan harga yang sedikit berbeda dari perusahaan karet. Kemudian para tengkulak inilah yang menjual karet ke perusahaan pengolahan karet yang berada di desa Logas.

Tabel : 1.1  
Komposisi Jabatan Jumlah karyawan menurut bidang pekerjaan pada PT.  
Andalas Agro Lestari

No	Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan				Jumlah (orang)
		SMA	D3	S1	S2	
1	Manager & Staff	-	-	15	6	21
2	Satpam	11	5	-	-	16
3	Staff Gudang	9	-	-	-	9
4	Bengkel	17	1	1	-	19
5	Operator	4	-	5	-	9
6	Unit Kerja Harian Rupa-rupa	50	-	-	-	50
7	Gilingan Tanah	20	-	-	-	20
8	Produksi 1	25	-	-	-	25
9	Produksi Kering A	31	-	-	-	31
10	Produksi Kering B	32	-	-	-	32
11	Produksi Basah A	23	-	-	-	23
12	Produksi Basah B	25	-	-	-	25
13	Cuci Trolley	6	-	-	-	6
14	Labor	-	7	5	-	12
15	Listrik	7	-	2	-	9
<b>Jumlah</b>		<b>260</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>307</b>

Sumber : PT. Andalas Agrolestari, 2016

Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan-karyawan yang ditempatkan pada tugas-tugas tersebut akan mengetahui kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi kejenjang berikutnya.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAS AGROLESTARI”**.

## 1.2. Perumusan Masalah

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya dan agar penelitian ini memiliki arah yang sangat jelas maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari di Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agrolestari di Desa Logas Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, untuk dapat memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa kuliah dalam bidang manajemen khususnya Kompetensi Sumber daya Manusia
- b. Bagi instansi, menjadi bahan masukan atau pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dan sebagai alternatif untuk pengambilan keputusan oleh pihak pimpinan



- c. Hasil penelitian ini sebagai referensi maupun sumber informasi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dalam bidang atau permasalahan yang sama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

#### 1.4. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi akan dibagi menjadi VI bab masing-masing babnya menguraikan sebaagai berikut ini :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan bab penadahuluan yang berisikan beberapa hal latar belakang penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

**BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai telaah pustaka, hipotesis dan variabel-variabel penelitian

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menggambarkan lokasi penelitian, jenis dan sumber data teknik pengumpulan data, dan analisis data

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. ANDALAS AGROLESTARI  
DIDESA LOGAS KECAMATAN SINGINGI KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI**

Berisikan tentang sejarah singkat berdirinya PT Andalas Agrolestari, struktur organisasi serta aktifitas perusahaan PT Andalas Agrolestari

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan masalah gambaran umum responden, deskripsi variabel, analisis hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang teliti. Sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis kemkakan beberapa saran sebagai pertimbangan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau