

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Pada era teknologi yang saat ini, kemajuan dunia usaha di Indonesia berkembang sangat pesat diiringi dengan pertumbuhan disegala bidang dimana terdapat adanya persaingan ketat antar perusahaan. Dengan keadaan sekarang ini perusahaan harus menyesuaikan keadaan didalam perusahaannya. Oleh sebab itu, didalam era moderen saat ini yang mana teknologi dan peradaban yang sangat berkembang pesat harus memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mempunyai semangat dan etos kerja yang tinggi demi menjalankan tugasnya agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik.

Pentingnya sumber daya manusia didalam kehidupan pekerjaan dengan memiliki faktor modal, material, mesin, serta kegiatan-kegiatan kerja perusahaan maka harus membuat sumber daya manusia sebgus mungkin. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka organisasi harus perlu menyesuaikan antara SDM dengan konsekuensi fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut (Martoyo : 2011) dalam Sudayat, ada 5 (lima) tahapan pengembangan sumber daya manusia yaitu : pelatihan, pendidikan, program pembinaan, *recruitment*, perubahan *system*.

Dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan diperlukannyalah sumber daya manusia yang berkualitas dalam perannya yang merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan organisasi tersebut. Maka dari itu, sumber

daya manusia harus sangat diperhatikan dengan benar. Sumber daya manusia perlu penempatan posisi yang tepat, kemudian dikembangkan demi meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaannya serta dapat memotivasi diri sendiri supaya memberikan hasil yang baik bagi perusahaannya. Didalam mencapai keberhasilan hidup perusahaan terdapat tiga faktor yang harus diperhatikan yakni manusia, modal, dan mesin. Faktor-faktor tersebut saling berhubungan antara satu sama lain.

(Marwansyah : 2010) mengemukakan pendapat bahwa, manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan para pekerja untuk memikul tanggung jawab dalam sebuah pekerjaannya . Pengembangan sumber daya manusia memiliki fakta bahwa setiap para karyawan memerlukan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Berdasarkan penuturan Hasibuan (2007: 72-73) terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: secara formal dan secara informal. Pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat. Pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan

dengan tugasnya. Berikut ini adalah tabel pelatihan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Tabel 1.1
Pelatihan Eksternal dan internal PT. Suryabumi Agrolanggeng

Eksternal	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan	Jumlah Peserta
PT. Santani	Penggunaan Pestisida yang efektif	22-23 Agustus 2017	88 Peserta
PT. Atila	Pelatihan HPT/Pengendalian hama terpadu	20 Februari 2016	30 Peserta
Internal	Jenis Pelatihan	Waktu Pelaksanaan	Peserta
PT. Suryabumi Agrolanggeng	Kehumasan di Perkebunan Kelapa Sawit	11-17 Januari 2015	staff atau pimpinan bagian kehumasan
	<i>Problem Solving and Decision Making</i>	April-Juni 2015	Mandor 1/Supervisor atau jabatan setingkat

	Komunikasi atau Presentasi Efektif	April-Juni 2015	Mandor /Supervisor atau jabatan setingkat
--	---------------------------------------	--------------------	---

Sumber: PT. Suryabumi AgroLanggeng

Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusianya PT. Suryabumi Agrolanggeng sering mengadakan beberapa program pelatihan, seperti pelatihan eksternal dan internal. Dilihat dari indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tingkat kerjasama di PT. Suryabumi Agrolanggeng sendiri dinilai cukup baik, namun masih ada beberapa kekurangan yaitu, permasalahan *miskomunikasi* yang ada didalam perkebunan PT. Suryabumi Agrolanggeng sendiri dimana permasalahan tersebut mengakibatkan kurangnya kerjasama dalam penyampaian materi dilapangan yang diberikan atasan kepada bawahannya. Adapun masalah yang sering dijumpai didalam perkebunan PT. Suryabumi Agrolanggeng adalah masalah penyemprotan. Didalam masalah penyemprotan ini penggunaan dosis racun yang dipakai sering tidak dimengerti oleh para pekerja. Sehingga Gulma sering tidak mati dan lahan menjadi kotor. Hal ini akan berpengaruh terhadap penurunannya hasil produksi tandan buah segar (TBS).

Kompetensi merupakan kombinasi dari tiga kawasan kemampuan manusia secara terkombinasi : pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. (Freden dan Nillson : 2003) mengartikan kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja (Steers, 1984:150). Berikut ini adalah tabel penilaian prestasi kerja karyawan golongan SDM PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Tabel 1.2
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng

Kriteria Penilaian	Nilai Prestasi Kerja	
	2017	2018
I. KEPRIBADIAN 1.1 Tingkah Laku -kejujuran dan perilaku -tanggung jawab -kehadiran pada jam kerja 1.2 <i>flexibelitas</i> -kepatuhan terhadap pemimpin -kerjasama -kemauan kerja diluar jam kerja -kecepatan gerak	74,08	73,76
II. KEMAMPUAN KERJA 2.1 Intelektualitas -kemampuan analisa -inisiatif -pengetahuan terhadap pekerjaan -kemampuan memahami instruksi -motivasi dan pengembangan diri 2.2 Manajemen -perencanaan dan pengorganisasian -pelaksanaan dan pengendalian -pengambilan keputusan	81,44	77,28

III.KETIDAKHADIRAN PEKERJA -mangkir -lambat datang atau pulang awal -ijin meninggalkan pekerjaan yang tidak mendapat upah -sakit dengan/tanpa keterangan dokter	53,92	53,28
TOTAL	209,44	204,32

Sumber: Wawancara HRD SDM PT. Suryabumi Agrolanggeng

Dari tabel 1.2 diatas merupakan penilaian prestasi kerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Adapun kriteria yang dinilai didalam PT. Suryabumi Agrolanggeng seperti kepribadian karyawan, kemampuan kerja karyawan, serta ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources* SDM PT. Suryabumi Agrolanggeng, dari tabel diatas dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan prestasi kerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng tahun 2017-2018. Hal ini dikarenakan kualitas kerja pada indikator prestasi kerja karyawan seperti kepribadian, kemampuan kerja, serta ketidakhadiran pekerja dinilai masih kurang dikarenakan para karyawan masih sering mangkir pada saat jam kerja, memiliki kemampuan yang tidak begitu efektif dalam melakukan pekerjaannya, serta memiliki kepribadian yang kurang terhadap atasan. Apabila kualitas kerja karyawan mengalami penurunan secara terus-menerus maka pihak perusahaan akan memberikan sanksi kepada karyawannya berupa surat peringatan, pemotongan gaji, serta pemberhentian kepada karyawannya. Hal ini akan merugikan bagi karyawan tersebut dan merugikan pihak perusahaan, karena karyawannya tidak dapat meningkatkan kinerja terbaiknya sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

PT. Suryabumi Agrolanggeng merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit, yang kegiatan utamanya adalah memproduksi minyak kelapa sawit. PT. Suryabumi Agrolanggeng dalam kegiatannya sehari-hari selalu menekankan kepada seluruh karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja terbaiknya, agar pencapaian dari kinerja tersebut sejalan dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis bermaksud menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng”**.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman bagi penulis secara cermat dan tepat sesuai dengan prinsip-prinsip suatu penelitian yang ilmiah. Dengan perumusan masalah diharapkan dapat mengetahui obyek-obyek diteliti, serta bertujuan agar penulisan dan ruang lingkup penelitian uraiannya terbatas dan terarah pada hal-hal yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Untuk memudahkan pembahasan masalah dan pemahamannya, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Untuk menegetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan ?

1.4. Manfaat Penelitian

Selain mempunyai tujuan penelitian, penelitian ini juga mempunyai manfaat penelitian. Dalam penelitian ini mempunyai manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi perusahaan.

2. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan dan informasi bagi mahasiswa jurusan manajemen yang sedang menyusun Skripsi.

3. Masyarakat

Merupakan referensi bacaan sehingga dapat menambah pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan beberapa hal mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas dan menguraikan tentang teori pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, prestasi kerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang objek penelitian, variabel penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, teknik uji instrumen, teknik analisis data, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan analisis data. Menganalisis tentang gambaran umum perusahaan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan struktur organisasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN