

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan dunia usaha saat ini yang semakin kompetitif, akan menyebabkan kompetisi yang tinggi di segala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan efektif, efisien serta produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya karena dengan begitu perusahaan dapat terus berjalan dan mampu memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, hal ini dapat dipahami karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi akan menentukan pencapaian tujuan organisasi ke depannya.

Tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak mampu bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan didasari kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut (Abubakar, 2016). Selain itu, organisasi pun tentunya akan memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam dinamika organisasi, yaitu sumber daya manusia yang memiliki karakter, fleksibel dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan.

Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan yang dibangun di atas pondasi yang kokoh dan sesuai dengan tuntutan zaman. Agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing, alat teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM yang handal. Keberhasilann suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2009:3).

Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2009:3). Semakin ketatnya persaingan dibidang industri menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetensi. Kompetensi seringkali menjadi acuan atau indikator dalam mengukur keunggulan suatu lembaga atau institusi baik lembaga pemerintah maupun swasta. Perusahaan akan berkembang dan bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Karyawan harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang akan menjadi salah satu faktor penting guna mendukung efektivitas dan efesiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kompetensi mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan kompetensi sumber daya manusia yang handal kegiatan

perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan, diperlukan landasan yang kuat dalam kompetensi.

Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat dibutuhkan untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Menurut Wibowo dalam Syamsir (2016:53) Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktifitas atau pekerjaan atau tugas. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku didalam organisasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepentingan, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Perusahaan akan sukses dan berhasil dalam pencapaian tujuan organisasi jika perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik. Apabila dalam pengelolaan sumber daya manusia sudah baik, maka yang terjadi adalah produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut akan meningkat. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan maka semakin banyak kompetensi yang akan dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia. Menurut Siagian (dalam Anoraga, 2000:36), Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal.

Semakin besar *output* yang dihasilkan akan semakin baik manakala *inputnya* tetap. Hal ini berarti terjadi peningkatan efisiensi, dan peningkatan efektivitas sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan

maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas.

Kompetensi yang mempunyai pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat yang baik dapat memajukan perusahaan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Kondisi ini tentunya bisa berjalan dengan baik bilamana didukung oleh SDM yang dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi perusahaan sehinggampu memberikan produktivitas kerja tinggi. Untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, biasa disebut dengan PT SB, yang bergerak dibidang industri semen merupakan BUMN produksi semen Portland yang menguasai pangsa pasar hampir seluruh Sumatera Selatan. Kualitas dari Semen Baturaja sudah mendapat pengakuan internasional dari lembaga International Standard Organization (ISO), sebab prosesnya sangat mengutamakan kualitas. Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang telah dimulai ditahun 2015 menuntut PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk untuk terus meningkatkan kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Selain itu, PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk juga harus terus meningkatkan etos kerja dan karakter yang tangguh, berintegritas dan memiliki semangat tinggi kepada seluruh sumber daya manusia, sehingga dapat memastikan mereka siap untuk bersaing.

PT. Semen Baturaja menempatkan karyawan sebagai mitra kerja utama dan salah satu aset yang penting bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan secara berkesinambungan melakukan beragam program pembinaan dan pengembangan kepada seluruh karyawan sehingga dapat meningkatkan kualifikasi tingkat pendidikan karyawan, baik dari pendidikan formal maupun non formal. Dalam hal ini saat ada penerimaan karyawan baru di PT. Semen Baturaja (persero) Tbk, calon karyawan harus memenuhi persyaratan yaitu dengan tes kesehatan bahwa yang bersangkutan benar-benar tidak mempunyai penyakit serius.

Sebelum mereka diterima sebagai karyawan di PT. Semen Baturaja (persero) Tbk hal tersebut juga dilakukan untuk mengantisipasi menurunnya produktivitas kerja yang diakibatkan tidak masuk karena sakit. Oleh sebab itu, PT. Semen Baturaja (persero) Tbk bertujuan melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintahan dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya dibidang industri semen.

Pada saat ini, persaingan industri cukup ketat yang melibatkan semua perusahaan BUMN maupun Swasta menjadi terus berkompetisi, sehingga diperlukan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan produktivitas yang tinggi agar dapat menaikkan kualitas perusahaan dan mampu bersaing di era modern ini. Seluruh karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja mereka dalam bekerja. Keikutsertaan kompetensi dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian tanggung jawab.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Data Produksi PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**

No.	Tahun	Target Produksi	Produksi dicapai
1.	2017	1,75 juta ton	1,5 juta ton
2.	2018	1.293,136 juta ton	1.253,345 juta ton
3.	2019	2.156,46 juta ton	1.698 juta ton

Sumber: [www.semenbaturaja.co.id](http://www.semenbaturaja.co.id)

Dari data yang telah di peroleh diatas,PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk memiliki tingkat produksi pada tahun 2017 sebesar 1,5 juta ton yang memiliki target 1,75 juta ton pada tahun 2017 yang seharusnya dicapai. Pada tahun 2018 tingkat produksi sebesar 1.253,345 ton dengan target 1.293,136 ton. Dan pada tahun 2019 tingkat produksi sebesar 1.698 juta ton dengan target 2.156,46 juta ton. Pada nyatanya 3 tahun terakhir target yang dibuat oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Dikarenakan kompetensi karyawan yang kurang memadai sehingga target produksi tidak tercapai. Berikut tabel data mengenai pendidikan, keahlian khusus dan pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Pendidikan Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**

No.	Pendidikan	Teknik	Non Teknik
1.	SMA	100	80
2.	D1	36	0
3.	D3	80	70
4.	S1	40	45
5.	S2	3	13

Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2020

**Tabel 1.3**  
**Tabel Keahlian Khusus Karyawan**  
**PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**

No.	Keahlian Khusus	Jumlah
1.	Teknik	13
2.	Listrik	53
3.	Mekanik	75

*Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2020*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang menguasai keahlian khusus dibidang mekanik, sementara hanya sedikit karyawan yang menguasai keahlian khusus dalam bidang teknik. Oleh sebab itu, kompetensi karyawan dalam keahlian khusus masih dianggap kurang karena tidak semua karyawan menguasai keahlian mereka masing-masing, terutama keahlian khusus dalam bidang teknik yang hanya sedikit karyawan menguasai keahlian tersebut.

Maka dari itu perlunya dilakukan pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilakukan untuk menambah pengetahuan karyawan terutama pengetahuan mereka dalam keahlian atau kemampuan mereka agar lebih baik lagi dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mendapatkan hasil yang baik.

**Tabel 1.4**  
**Tabel Pelatihan yang Telah diikuti Karyawan**  
**PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk**

No.	Jenis Pelatihan	Yang Mengikuti Pelatihan	Yang Tidak Mengikuti Pelatihan
1.	Proses Pembuatan Semen	10	15
2.	Penyedia Bahan Baku	11	17
3.	Dasar-dasar Pengelasan	23	29
4.	Metode Penulisan Laporan	10	16

*Sumber : PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, 2020*

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan kerja dikarenakan terkendala oleh waktu dan kurangnya minat mereka. Karena hal tersebut akan berdampak pada kurangnya pengetahuan karyawan terutama karyawan yang bekerja dalam bidang produksi karena karyawan yang bekerja dalam bidang produksi paling dominan melakukan pelatihan kerja. Padahal pelatihan kerja itu dilakukan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan kerja mereka dalam bekerja. Sehingga akan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan produktivitas kerja karyawan juga akan ikut meningkat agar dapat mencapai target perusahaan pada setiap tahunnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Standar kompetensi yang diterapkan oleh PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk belum secara spesifik dan rinci apa saja yang harus dipenuhi karyawan terutama untuk menempati jabatan pada suatu divisi. Berdasarkan uraian diatas, untuk melihat hubungan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman bagi penulis secara cermat dan tepat sesuai dengan prinsip-prinsip suatu



penelitian yang ilmiah Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan pada latar belakang diatas, dan dengan adanya penjelasan berupa pendidikan, pelatihan dan keahlian khusus karyawan PT.Semen Baturaja. maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu: “Apakah terdapat pengaruh pada Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk?”.

### **1.3 Ruang Lingkup**

Agar penelitian tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ingin dibahas, maka penulis membatasi masalah dan menitik beratkan tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pada Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat, antara lain :

A. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini penulis mengharapkan agar dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, dan diharapkan bisa dijadikan acuan bagi semua pihak untuk membuat atau mendalami ilmu tentang Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan.

#### B. Manfaat Praktis:

##### 1. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan pengetahuan serta memberikan masukan kepada perusahaan tentang pengaruh kompetensi dalam produktivitas kerja sehingga perusahaan bisa mengukur sejauh mana kompetensi terhadap produktivitas kerja dan bisa memberikan standar-standar kompetensi dalam kerja.

##### 2. Bagi Mahasiswa

Dapat memberikan sumbangan pemikiran serta wawasan untuk pengimbang pengetahuan tentang Kompetensi dan dapat menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam laporan skripsi ini mencakup 5 (lima) bab, sebagai berikut:

#### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini memberikan penjelasan tentang pengertian dari manajemen sumber daya manusia, pengertian dari kompetensi, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, karakteristik kompetensi, kategori dari kompetensi, manfaat dari penggunaan kompetensi, pengertian produktivitas, indikator produktivitas, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, upaya peningkatan produktivitas, pengukuran produktivitas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, metode penelitian, instrumen penelitian, definisi variabel dan operasional variabel, teknik pengambilan data, jenis dan metode pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas, dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Pada bab ini menguraikan tentang pembahasan bagaimanakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.

## **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Di bab ini menunjukkan kesimpulan penulis dari permasalahan yang ada dan diikuti saran-saran sebagai hasil pemikiran penulis.

## **Daftar Pustaka**

## **Lampiran**