

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menjelang era perdagangan bebas yang sebentar lagi akan kita masuki, akan menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya dengan demikian maka perusahaan dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen. Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material, mesin, sumber daya manusia, modal dan lain-lain. Maka perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno. 2009:03). Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi tersebut, seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan dapat memberikan kontribusi produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar kualitas organisasi maksimal.

Masalah kompetensi sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Kompetensi Sumber daya manusia 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 andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, Kompetensi sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan Kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lip service* saja.

Tujuan yang ingin dicapai organisasi tidak akan tercapai secara optimal jika sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak bisa bekerja sama antara satu dengan yang lainnya serta dengan di dasari kompetensi yang mumpuni dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tersebut.

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat dalam kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Perusahaan akan

berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan / keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu menciptakan produktivitas kerja tinggi serta proses perencanaan dalam organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja maka semakin banyak kompetensi dipertimbangkan dalam proses sumber daya manusia. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Secara konseptual, Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat

dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Belcher, 1987:3).

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang telah dimulai di tahun 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 terus meningkatkan etos kerja dan karakter yang tangguh, berintegritas dan memiliki semangat tinggi kepada seluruh Sumber Daya Manusia, sehingga memastikan mereka siap untuk bersaing. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk 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.

PT. Semen Baturaja (persero) Tbk suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pembuatan semen. Dalam hal ini ketika ada penerimaan dan penempatan 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. 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.

Keikutsertaan Kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian tanggung jawab. Karena Standar Kompetensi sumber daya manusia di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk yaitu kejujuran, kompeten, profesional, kerjasama, tanggung jawab, peduli, dan disiplin. Pada April 2019 standar kompetensi sumber daya manusia di PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk sudah dirubah menjadi *Integrity, Teamwork, Innovative, Agility dan Safety* ukur yang telah ditetapkan perusahaan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Jika seseorang menduduki suatu jabatan misalnya manajer yaitu, jabatan itu belum ada yang menempati atau kosong, grade yang definitif (tidak harus), ada usulan dari unit kerja terkait dan HR ke Direksi.

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. Pada nyatanya setiap tahun target yang dibuat oleh perusahaan tidak dapat dicapai. Seperti yang diketahui perusahaan harus meningkatkan produktivitas kinerja karyawan agar dapat mencapai target 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 produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Standar yang di terapkan PT.Semen Baturaja belum secara spesifik dengan rinci apa saja yang harus dipenuhi karyawan untuk menempati jabatan pada suatu divisi. Untuk melihat hubungan antara kompetensi sumberdaya manusia terhadap produktivitas kerja maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul “ **Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk** “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Semen Baturaja(Persero) Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah Untuk Mengetahui pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tambahan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kompetensi sdm terhadap produktivitas kerja serta bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

B. Manfaat Praktis :

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kompetensi SDM terhadap Produktivitas Kerja.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini, maka penulis diberikan kesempatan dan diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan penambahan tentang pengaruh kompetensi sdm terhadap produktivitas kerja, serta sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau yang berkaitan dimasa depan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi sdm terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup

Penulis menitik beratkan dan membatasi masalah tentang pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini dijelaskan tentang landasan teori yang isinya membahas tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian kompetensi sumber daya manusia, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia, manfaat penggunaan kompetensi sumber daya manusia, Karakteristik kompetensi sumber daya manusia, Kategori kompetensi sumber daya manusia, Pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, Pengukuran produktivitas, upaya peningkatan produktivitas, indikator-indikator produktivitas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian

Pada bab ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, variabel operasional, teknik pengambilan data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, metode uji instrumen penelitian, metode analisa data, analisis deskriptif kuantitatif, analisis deskriptif kualitatif, regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi sederhana, koefisien determinan, dan uji-t.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, lambang PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk, visi, misi dan budaya perusahaan, struktur organisasi, uji validitas dan reliabilitas, gambaran responden, rincian penyebaran dan pengembalian kuesioner, analisis deskriptif variabel penelitian, analisis regresi linier sederhana, hasil pengujian hipotesis, pembahasan pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja.

BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran.