

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan dengan kemajuan informasi dan teknologi saat ini sumber daya manusia menjadi sorotan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang kreatif, inovatif dan mempunyai kompetensi akan menghasilkan suatu jaminan kualitas, baik dalam hal produk maupun pelayanan yang akan meningkatkan kepuasan pelanggan, kesejahteraan pegawai dan kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan/instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong prestasi kerja pegawai/karyawan dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para pegawainya. Dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja atau prestasi dari para pegawai/karyawannya. Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi merupakan 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.

Dalam manajemen perusahaan masalah yang saat ini sering terjadi adalah kompetensi, kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja pegawai/karyawannya. Kompetensi merupakan 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.

Masalah yang terjadi saat ini dalam perusahaan khususnya ada pada objek penelitian, masih banyak karyawan yang bekerja dan ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan/pengetahuan yang dimilikinya sehingga karyawan merasa tidak percaya diri dalam bekerja. Karyawan mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda-beda pula. Karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA tentu saja berbeda dengan disiplin ilmu yang dimiliki oleh karyawan berlatar belakang pendidikan D3, S1, dan seterusnya. Sehingga dengan adanya latar belakang pendidikan yang berbeda tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Selain kompetensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, ada faktor penting yang mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pengembangan SDM. Pengembangan sumber daya

manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai (Hasibuan 2000:69).

Dalam pengamatan sementara ada masalah dalam prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Observasi yang telah dilakukan terhadap karyawan CV. Tani Makmur dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah. Masalah yang pertama terkait dengan prestasi kerja di bagian produksi, yaitu banyaknya karyawan yang absen atau tidak hadir tanpa ijin sebelumnya, padahal CV. Tani Makmur telah memberikan jatah absen bagi tiap karyawannya sebanyak 12 hari dalam satu tahun.

Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan pemecahan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Sedangkan prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Prestasi kerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam objek dari penelitian adalah CV. Tani Makmur perusahaan yang memproduksi pupuk dolomit. Permintaan dolomit selain untuk pertanian juga digunakan sebagai bahan baku industri keramik, kaca, tambak ikan, dan aluminium alloy. "Artinya, pohon industri dolomit cukup banyak. Produk yang dipasarkan adalah dolomit dengan brand DFA (Dolomite for Agriculture) merupakan pupuk magnesium (MgO) yang dihasilkan dari batuan dolomite berkualitas tinggi, yang ditambang dari Gresik – Jawa Timur. Diproses pada suhu 800-1000°C untuk menghilangkan impurities dan meningkatkan ketersediaan unsur hara Mg bagi tanaman. Beberapa keunggulan Pupuk DFA adalah kemudahannya diserap tanaman karena kehalusan dan kelarutannya yang tinggi, sehingga lebih efisien dan efektif bagi tanaman, serta mampu menurunkan atau menetralkan kemasaman tanah. DFA bisa menggantikan fungsi Kieserite dengan harga yang lebih murah.

Dolomite sudah lebih dari satu dekade digunakan hampir di semua perkebunan sawit di Indonesia. Terbukti pupuk ini memberikan manfaat yang sebanding dengan Kieserit. Kegunaan DFA: Sebagai pembenah tanah; menaikkan pH tanah, mengurangi resiko keracunan Al dan Fe pada tanah masam, menyeimbangkan ketersediaan unsur hara tanah untuk tanaman, menetralkan reaksi tanah, serta mengurangi resiko keracunan Pyrit di tanah gambut/pasang surut.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka Penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Tani Makmur Di Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur ?
2. Apakah Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur ?
3. Apakah Kompetensi dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian yang dapat dikemukakan adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi dan Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Tani Makmur

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu terutama manajemen sumber daya manusia dan menambah informasi serta referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya khususnya tentang Kompetensi, Pengembangan SDM dan Prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kompetensi bagi karyawan agar prestasi kerja karyawan dapat tercapai sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan dan sebagai bahan masukan untuk perusahaan dalam pengembangan karyawannya sehingga nantinya dapat mendorong prestasi kerja karyawan yang lebih baik.

- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, pengembangan SDM dan prestasi kerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai calon sarjana dalam dunia usaha.