

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang sangat tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu di upayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat

Kinerja Karyawan itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang memiliki Kualitas Sumber Daya Manusia yang bagus, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan Kinerja Karyawan, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut Suyadi dalam **(Wijaya and Susanty 2017)** Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Menurut (Akbar 2017) mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

Menurut Kaswan dalam (Melizawati, 2015) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian-nya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut (Fachreza, Musnadi, and Majid 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan mengenali Kualitas Sumber Daya Manusia yang bagus, Komitmen yang tinggi dan Motivasi Kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi. Karyawan yang memiliki mengenali Kualitas Sumber Daya Manusia yang bagus, Komitmen yang tinggi dan Motivasi Kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan.

Menurut (Lailah and Soehari 2020) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (**Budiman 2018**) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang adalah salah satu Cabang dari PT United Tractors, yang bergerak sebagai distributor tunggal alat berat Komatsu di Indonesia. PT United Tractors Tbk memiliki empat unit usaha yaitu mesin konstruksi, kontraktor penambangan, pertambangan dan konstruksi.

United Tractors (UT/ Perusahaan) adalah distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia, menyediakan produk dari merek-merek terkenal dunia seperti Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, Tadano, dan Hutan Komatsu. Kantor PT United Tractors Tbk Cabang Padang terletak di kawasan By Pass yang berlokasi di Jalan By Pass KM. 12 Lubuk Begalung dan menempati areal seluas $\pm 10.901 \text{ m}^2$. Didirikan tanggal 17 Oktober 1994 PT United Tractors Cabang Padang berkembang sangat pesat. Kegiatan usaha meliputi kegiatan perkantoran dan kegiatan pendukungnya, pergudangan dan perbengkelan.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang menerapkan sistem manajemen LK3 berstandar internasional sejak tahun 2010, dengan diawali penerapan standar manajemen LK3 Astra sejak tahun 1980-an (terakhir sejak tahun 2000 dikenal sebagai sistem *Astra Green Company*) sebagai upaya untuk mendukung peningkatan produktivitas dan mencapai kinerja operasional terbaik dalam

pengelolaan lingkungan dan K3, serta memenuhi peraturan perundang-undangan dan persyaratan LK3 lainnya. Selain itu, pada tahun 2012 di PT United Tractors Tbk juga telah dilakukan sertifikasi penerapan SMK3 sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2012.

PT United Tractors Tbk Cabang Padang telah membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan (P2K3L) dan menyediakan alat-alat proteksi serta menaati peraturan-peraturan Keselamatan Kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970 untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seluruh tenaga kerja.

P2K3L bertugas memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada perusahaan dan serikat kerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan.

Setiap tenaga kerja diwajibkan memakai alat-alat perlindungan diri sesuai dengan kebutuhan pada area kerja masing-masing dan wajib menaati peraturan dan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan yaitu, *Golden Rules*, dan aturan EHS yang digariskan oleh Undang Undang Nomor 01 Tahun 1970.

PT United Tractors Tbk memenuhi dan melaksanakan ketentuan mengenai Higiene perusahaan dan kesehatan sesuai Permenkes Nomor 70 Tahun 2016. PT United Tractors Tbk melakukan pengukuran dan pemantauan bahaya faktor fisika, kimia, dan ergonomi setiap satu tahun sekali sesuai dengan Permenakertrans No 13/MEN/ X/ 2011.

Untuk mengetahui sedini mungkin apakah tenaga kerja mengalami penyakit, maka perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan bagi tenaga kerja

baik secara berkala maupun khusus yang pelaksanaannya diatur sendiri oleh pihak perusahaan. Pengelolaan lingkungan di PT United Tractors Tbk Cabang Padang dilakukan oleh Departemen *Environment Health and Safety* (EHS).

United Tractors menjalankan bisnisnya melalui tiga unit bisnis utama yang dikenal dengan Mesin Konstruksi, Kontraktor Penambangan dan Pertambangan. Unit usaha Mesin Konstruksi dengan nama United Tractors berperan sebagai distributor alat berat terkemuka dan terbesar di Indonesia. Visi perusahaan PT. United Tractors Tbk Cabang Padang adalah Menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat, pertambangan dan energi, untuk menciptakan manfaat bagi para pemangku kepentingan. Misi dari PT. United Tractors Tbk Cabang Padang adalah Bertekad membantu pelanggan meraih keberhasilan melalui pemahaman usaha yang komprehensif dan interaksi berkelanjutan. Menghasilkan nilai tambah yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan melalui tiga aspek berimbang dalam hal ekonomi, sosial dan lingkungan.

Untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi PT. United Tractors Tbk Cabang Padang melaksanakan Competency Based Training terhadap karyawan. Competency Based Training merupakan variabel antara atau mediating antara karakteristik karyawan terhadap kompetensi kerja karyawan yang fungsinya untuk memediasi / memberikan penguatan. Akan tetapi kompetensi kerja karyawan itu sendiri bisa terukur secara langsung dari karakteristik karyawan tanpa harus mengikuti Competency Based Training.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak perusahaan, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan tentang

rendahnya kompensasi yang diberikan pada karyawan. Perusahaan dalam penelitian ini adalah PT. United Tractors Tbk Cabang Padang, yang bergerak di bidang alat berat. Masalah yang ada di perusahaan ini adalah masa kerja karyawan yang belum secara optimal. Salah satu bentuk kurangnya masa kerja karyawan di perusahaan ini adalah kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Banyaknya karyawan dari masing-masing bagian yang masih belum bisa menguasai based training ketika dalam menjalankan tugas dan fungsinya, hal ini tentunya akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Semakin tumbuhnya usaha pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang membuat persaingan semakin ketat, sehingga alat berat saling bersaing di dalam memberikan pelayanan. Mengingat hal tersebut tingkat pendidikan diantara karyawan masih perlu dibenahi agar semua tugas serta kendala karyawan dalam bekerja dapat segera di atasi sehingga masa kerja yang diharapkan tercapai seperti masih adanya tingkat pendidikan karyawan Hal-hal seperti ini diakibatkan kurangnya komitmen dan motivasi yang diterima karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinilai kurang baik.

Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang cuti, sakit dan tanpa keterangan.

Berikut tabel absensi pegawai Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang 2017-2020

| No | Tahun | Cuti | Sakit | Tanpa Keterangan |
|----|-------|------|-------|------------------|
| 1 | 2017 | 175 | 82 | 517 |
| 2 | 2018 | 173 | 201 | 382 |
| 3 | 2019 | 175 | 438 | 139 |
| 4 | 2020 | 114 | 143 | 251 |

Sumber: Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sering terjadinya sebagian karyawan yang masih belum disiplin dimana dapat dilihat setiap tahunnya mulai dari tahun 2017 sampai tahun 2020 masih banyaknya karyawan yang cuti, sakit dan terutama yang tanpa keterangan. Dimana hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya Kinerja karyawan seperti buruknya kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja yang rendah Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Buruknya Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki karyawan.

2. Minimnya Komitmen karyawan.
3. Kurangnya Motivasi Kerja.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan.
5. Rendahnya kesadaran karyawan.
6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang
8. Kemampuan dan keterampilan kerja masih rendah
9. Keahlian yang masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja dan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
2. Apakah secara parsial Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?
3. Apakah secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?

4. Apakah secara simultan Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran

dalam menganalisa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja pada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. United Tractors Tbk Cabang Padang yang berkaitan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan Kinerja Karyawannya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.