

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi sekarang ini, sangatlah ketat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan yang bermunculan baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Oleh sebab itu, sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi jika ingin tetap bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi perusahaan dan juga proses manajemen dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Menurut (**Arifin, 2017**) Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan sangat penting karena sebagai motor penggerak dan pengelola sistem, agar dapat berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perusahaan

secara efektif dan efisien. SDM merupakan asset perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam perusahaan harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus memiliki nilai kompetensi dan karakteristik.

Mathis dan Jackson dalam **(Ramadhani, 2017)** mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah rancangan sistem sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut **(Notoatmodjo, 2017)**, kualitas sumber daya manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan

Dalam mencapai tujuan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Widodo dalam **(Aisyah, 2017)** mengatakan bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang berkualitas yaitu karyawan yang dapat mengantisipasi tuntutan di masa depan, sikap positif serta memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan diberbagai bidang perusahaan. Kemampuan tersebut dapat dicapai apabila mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Masalah tersebut merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan untuk bisa menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan unggul dalam bersaing di era globalisasi sekarang ini. dengan masalah-masalah yang terus ada di sumber daya manusia, perusahaan dapat mempersiapkan sejak dini untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan unggul dimulai dari perekrutan, peseleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya sampai jenjang karirnya. tidaklah wajar jika sebuah perusahaan dengan sumber daya manusia yang berlimpah mengalami kemunduran di era globalisasi, tetapi itu bisa saja terjadi apabila perusahaan ini tidak bisa mengelola sumber daya manusia yang ada, tidak bisa melihat potensial sumber daya yang dimilikinya, dan juga tidak pernah memotivasi karyawannya.

Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan terus berkembang. Dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Kurniawan Agung (**Mayangsari, 2017**) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme kerja.

Menurut (**Wardan, 2019**) mengemukakan bahwa “profesionalisme ialah sifat-sifat yakni kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain, sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada atau dilakukan oleh seseorang profesional”.

Menurut Anwar (**Ii, B. A. B., Teori, A. K., & Guru, 2018**) menjelaskan pengertian “profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari pada anggota suatu profesi untuk senantiasa

mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya”. Dan menurut Lutfi (**Ii, B. A. B., Teori, A. K., & Guru, 2018**) mengemukakan bahwa “profesionalisme adalah merujuk kepada komitmen sebagai anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya terus menerus”.

Karyawan yang berkualitas serta profesional juga harus memiliki komitmen terhadap perusahaannya. karyawan berjanji pada dirinya sendiri untuk bisa memajukan perusahaan agar tercapainya sebuah tujuan bersama dengan kinerja yang sebaik mungkin dalam kondisi persaingan global dewasa ini, karena komitmen juga merupakan keterikatan individu pada suatu perusahaan. Menurut (**Robbins, 2017**) komitmen di dalam sebuah organisasi ialah kondisi ketika seorang anggota memilih loyal kepada suatu organisasi serta memiliki tujuan untuk bertahan terhadap keanggotaannya di organisasi tersebut.

Menurut (**Hafiz, A., 2017**) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan perilaku karyawan atas suatu organisasi. Lebih lanjut, menurut (**Anggraeni, D. A., & Rahardja, 2018**) menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan merasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

karyawan di PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang harus memiliki komitmen terhadap perusahaan dengan mereka memberikan pelayanan yang baik dan memberikan hasil kinerjanya secara maksimal terhadap perusahaan,

bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan.

Disamping komitmen, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik dibutuhkan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam pikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar pribadi., misalnya dari orang lain dan organisasi tempat bekerja.

Menurut (**Takacs, 2018**) Motivasi kerja adalah kegiatan memfasilitasi karyawan dengan insentif untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan cara yang diinginkan oleh organisasi”.

Menurut Maslow dalam (**Sutrisno, 2017**), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Mc Clelland dalam (**Mangkunegara, 2017**) seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki:

- (1) need of achievement (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai
- (2) Need of affiliation (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan
- (3) need of power (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu, akan tetapi dalam hal ini instansi belum

maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai pada dinas pariwisata Purwakarta, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan hasil kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang berhubungan langsung dengan objek yang dihadapinya baik barang maupun jasa yang ditangani sesuai dengan bidang kerjanya. kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. **(Hafiz, A., 2017)** menyatakan kinerja adalah hasil setelah melakukan suatu pekerjaan. Lebih rinci Menurut (Emron Edison, 2017), "Kinerja ialah suatu hasil atas serangkaian proses yang merujuk atau bisa dilaksanakan pengukuran untuk periode waktu yang ditetapkan yang berlandaskan terhadap kesepakatan dan juga ketentuan yang sudah dipertetapkan.

Menurut **(Kreitner, 2018)**, "Kinerja ialah sebuah sirkulasi atau rangkaian yang terus menerus dalam upaya untuk melaksanakan perbaikan terhadap kinerja yang ditetapkan dengan cara melaksanakan penguatan positif, penghargaan, coaching, umpan balik dan juga tujuan.

(Anggraeni, D. A., & Rahardja, 2018) mengatakan bahwa untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan, kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilainya. Selanjutnya mereka juga menyatakan bahwa kinerja dapat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan.

Dari berbagai definisi yang telah dijabarkan, peneliti mensintesis kinerja merupakan hasil dari tindakan karyawan yang menggunakan keahlian serta

kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan kewajiban sesuai dengan program kerja organisasi yang nantinya akan dapat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi.

Setiap perusahaan di Indonesia dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya yang mereka miliki. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (“Perseroan”) adalah salah satu perusahaan agri-food terbesar dan paling terintegrasi di Indonesia. kegiatan utamanya termasuk pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas dan budidaya pertanian. keuntungan luar biasa perusahaan kompetitif adalah integrasi vertikal dan skala ekonomi. PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (“Perseroan”) didirikan pada tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory,Ltd berdasarkan Akta No.59 yang dibuat di hadapan Notaris Djojo Muljadi, SH. Perseroan memulai produksi komersial pada tahun 1971 dengan produk utama kopra pellet. PT Japfa Comfeed Indonesia berkantor pusat di Jakarta namun mempunyai beberapa cabang di Indonesia diantaranya Makassar, Banjarmasin, Sragen, Cirebon, Tangerang, Cikande, Lampung, Padang, Medan, Sidoarjo, Gedangan, dan Margomulyo, peneliti mengambil Japfa cabang padang sebagai objek penelitian dalam penelitian ini. PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 padang terletak di Dusun II Padang Tongga Kec.Lubuk Basung Kab.Agam, Sumatera Barat. oleh karena itu, PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang juga harus memiliki sumber daya yang efektif dan efisien, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Berdasarkan fenomena yang ada, perusahaan menggunakan sistem absen agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan tepat waktu dalam daftar

kehadirannya. hal tersebut dilakukan untuk karyawan agar bisa meningkatkan kinerja yang baik pada dirinya. kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang juga harus didasari dengan memiliki mutu atau kualitas sumber daya yang baik pada dirinya dan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas dan aturan yang ada, komitmen serta motivasi karyawan yang dimilikinya terhadap perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berikut ini produktivitas kerja PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang tahun 2019 :

Tabel 1. 1 Hasil Produksi

PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang tahun 2019

Bulan	Produksi / butir	Target
1-2	620.120	622.000
3-4	620.540	622.050
5-6	622.500	623.100
7-8	622.750	623.050
9-10	622.400	623.100
11-12	622.370	623.150

Sumber : PT.Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Unit Farm 2 Padang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang produksi pada bulan 1-2 menghasilkan sebanyak 620.120 butir telur dan terus meningkat tiap bulannya, tetapi pada bulan ke 9 sampai bulan 12 hasil produksi menurun dari bulan sebelumnya salah satunya disebabkan

karena kurangnya sanitasi dari karyawan sehingga membuat ayam jadi terserang kuman.

kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang dilihat masih kurang dari harapan dikarenakan karyawan banyak belum bekerja dengan baik, seperti dalam bekerja karyawan juga kekurangan alat sarana seperti karung yang belum diterima saat masih di order untuk dibuat tempat makanan ayam yang kelebihan, dalam hubungannya dengan kompetensi tampak kemampuan beberapa karyawan yang dinilai baru dan belum terlalu paham saat melakukan pekerjaannya. seperti pada saat bagian produksi telur yang terkadang keliru saat proses perhitungan jumlah telur. karyawan kurang adanya motif dalam menyelesaikan pekerjaan pada bagiannya serta kurang memprioritaskan pekerjaan serta kurang mengelola waktu dengan baik. karyawan yang baik dalam pekerjaan tahu kapan mengerjakan sebuah tugas dan tidak menunda pekerjaan, untuk mendapatkan hasil terbaik adalah melalui kinerja yang optimal. selain itu, hal seperti diatas maka dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut

Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan motivasi kerja yang masih rendah.

Berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu menurut pedoman (**Simamora, 2018**) menyatakan bahwa kemampuan SDM secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.. kemudian (**Garusu, 2020**) menyatakan

dalam penelitiannya bahwa Profesionalisme Konselor memiliki pengaruh yang dan signifikan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan yang mengungkapkan bahwa komitmen dengan kinerja karyawan menghasilkan pengaruh signifikan menurut penelitian (**Fathorrahman, 2019**). kemudian penelitian dari (**Mus et al., 2017**) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh yang dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari latar belakang ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian dan pengujian terhadap pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini diharapkan untuk menjadi pedoman perusahaan agar karyawan memajukan kualitas dirinya, menumbuhkan jiwa profesionalisme dan juga karyawan mampu berkomitmen terhadap perusahaan guna meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas identifikasi masalah yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas sumber daya manusia pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.
2. Profesionalisme kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.

3. Komitmen pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.
4. Motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.
5. Kualitas sumber daya manusia yang masih rendah pada PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.
6. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.
7. Masih kurangnya alat dan prasarana pada PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang
8. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya di PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.
9. Motivasi kerja yang masih belum optimal dan rendah pada PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.
10. Masih kurangnya pelatihan untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk Unit Farm 2 Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk

Unit Farm 2 Padang.”. kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
2. Apakah profesionalisme kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
3. Apakah komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
4. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
5. Apakah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Japfa Comfeed Indonesia,Tbk unit farm 2 padang?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, antara lain:

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi atau masukan tentang pentingnya kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi, dasar acuan, dan pengembangan mengenai kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan menambah wawasan, ilmu, pengetahuan, dan manfaat yang lebih luas bagi peneliti, serta diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.