

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap maju, maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu salah satu elemen yang sangat penting dalam perusahaan. Pengelolaan SDM dari suatu perusahaan sangat mempengaruhi banyak aspek penentu keberhasilan kerja dari perusahaan tersebut. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu tercapai maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasilnya berkualitas. Jadi tingginya kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada Efektivitas dan hasilnya akan baik. Demikian juga pada PT. Batanghari Barisan Padang.

Peningkatan Efektivitas kerja karyawan menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sarana yang telah ditetapkan. Menurut **(Firmansyah and Ramadhani 2018)** Efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan

prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Menurut **(Riyanti and Yansahrita 2019)** Efektivitas kerja suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas.

Menurut **(Ananda Lubis et al. 2019)** Kualitas SDM dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap, serta keterampilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut **(Sitohang 2009)** mengemukakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia yaitu kemampuan SDM untuk melakukan suatu aktivitas karena memiliki kreativitas dan inovatif dalam teknologi unggul.

Menurut **(Aisyah et al. 2017)** Profesionalisme kerja adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Menurut **(Afitri 2017)** Profesionalisme kerja menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang.

Menurut peneliti **(Adha, Qomariah, and Hafidzi n.d.)** Motivasi kerja merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

Menurut peneliti **(Hasmalawati and Resta 2017)** mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah usaha atau kegiatan dari pimpinan untuk dapat

menimbulkan dan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Fenomena Efektivitas kerja dapat dilihat dari melalui upaya penataan Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak PT. Batanghari Barisan Padang, berbagai kelemahan dalam sistem perencanaan kerja seperti penyelesaian kerja tidak tepat waktu.

Fenomena selanjutnya dapat dilihat dari yang terjadi banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh PT. Batanghari Barisan Padang, sehingga PT. Batanghari Barisan Padang kurang Produktif, hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memandai dan kurang mendapat perhatian. Ini berarti bahwa, Kualitas Sumber Daya Manusia yang ada dalam PT. Batanghari Barisan Padang tersebut harus diberikan perhatian sebaik-baiknya.

Fenomena selanjutnya lemahnya Profesionalisme Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang dikarenakan sikap dan perilaku pegawai itu sendiri dalam bekerja.

Fenomena yang ada, masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan Motivasi Kerja atau Rendahnya Motivasi Kerja, dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap Kedisiplinan.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan yang membahas mengenai Pengaruh Kualitas SDM, profesionalisme kerja terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja.

Berdasarkan penelitian **(Sitinjak, Hafizrianda, and Asnawi 2019)** mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan

terhadap Efektivitas kerja. dan penelitian (**Suparman 2016**) Kualitas SDM terhadap efektivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif.

Berdasarkan penelitian (**Lubis 2016**) terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap efektivitas kerja. Jika profesionalisme dinaikkan berpengaruh terhadap naiknya profesionalisme kerja. dan penelitian (**Basuki 2019**) Profesionalisme kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja.

Menurut (**Atika et al. 2020**) Kualitas SDM terhadap Motivasi kerja, berpengaruh dan motivasi kerja diterima. Menurut (**Anggraini et al. 2017**) Secara simultan kualitas sumber daya manusia, berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan penelitian (**Maulana 2020**) mengatakan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja. dan menurut (**Bakti, Yusuf, and Aslim 2019**) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Untuk meningkatkan Efektivitas Kerja harus dapat meningkatkan Motivasi Kerja melalui peningkatan Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri.

Pada PT. Batanghari Barisan Padang, Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan tentang peningkatan pengetahuan dalam memberikan pelayanan terbaik serta membangun komunikasi dengan lingkungan pekerjaan. Selain itu pula tingkat keterampilan dalam

menyelesaikan pekerjaan, berupa inovasi masih perlu ditingkatkan dalam hal penyelesaian pekerjaan yang efektif. Kemampuan karyawan menjalankan beban pekerjaan yang diberikan, perlu arahan dari pimpinan agar pekerjaan yang dihasil dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

PT. Batanghari Barisan merupakan perusahaan Crumb Rubber yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesian Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan akte notaris No. 2 dan telah disahkan oleh Menteri kehakiman RI dalam surat keputusan No. 02-471-HT-01-01 pada tanggal 29 Januari 1985.

Dalam mencapai tujuan organisasi, selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja di PT. Batanghari Barisan Padang yang harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, budaya organisasi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan efektivitas kerja

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan Profesionalisme kerja di PT. Batanghari Barisan Padang dalam menilai profesionalisme kerja karyawan adalah masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat dalam memasuki kawasan pabrik dan kurangnya interaksi diantara para karyawan pada jam

istirahat, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuai lingkungan kerja yang disediakan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan Januari – September 2020

NO	BULAN	JUMLAH ABSENSI KARYAWAN BULAN JANUARI-SEPTEMBER 2019					TOTAL	TOTAL PERSEN TASE
		SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGA N	CUTI	DINAS LUAR		
1	JANUARI	15	3	2	4	2	26	16.45%
2	FEBRUARI	5	6	1	2	5	19	12.02%
3	MARET	12	2	1	2	2	19	12.02%
4	APRIL	9	4	1	0	1	15	9.50%
5	MEI	11	2	0	0	3	16	10.12%
6	JUNI	9	5	0	0	1	15	9.50%
7	JULI	6	3	0	1	4	14	8.89%
8	AGUSTUS	8	6	1	1	1	17	10.75%
9	SEPTEMBER	11	2	0	2	2	17	10.75%
JUMLAH							625	100%

(Sumber : Data Karyawan PT. BT. Batanghari Barisan Padang 2020)

Pada Tabel 1.1 diatas, Fenomenanya dapat dilihat dari Persentasi absensi Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang bulan Januari-September 2020 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi tertinggi berada pada bulan Januari dengan tingkat absensi 16,45%. Sedangkan absensi terendah berada pada bulan Juli dengan

tingkat absensi 8,89%. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdikan pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan diatas, terlihat bahwa tingkat absensi masih cukup tinggi dan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, perusahaan menetapkan bahwa tidak ada karyawan yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan cukup tingginya tingkat absensi karyawan. Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan karyawan tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Setiap organisasi terdiri atas berbagai ragam manusia terhadap sifat dan perilaku masing-masing. Meskipun demikian organisasi memiliki kesadaran diri atau tata nilai yang mendasari gerak operasinya. Disini peran pimpinan organisasi sangat penting dalam menggerakkan para anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan

dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah, *Kualitas SDM*, *Profesionalisme Kerja*, dan *Motivasi Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Efektivitas kerja* dalam suatu organisasi Perusahaan PT. Batanghari Barisan Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batanghari Barisan Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak Semua karyawan PT. Batanghari Barisan berpendidikan tinggi
2. Terdapat kurangnya Profesionalisme Kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
3. Interaksi sesama karyawan yang kurang baik, sehingga menyebabkan hubungan kurang humoris pada PT. Batanghari Barisan Padang

4. Efektivitas Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang masih relatif rendah
5. Suasana kerja yang kurang efektif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang
6. Masih rendahnya Motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT. Batanghari Barisan Padang
7. Kurangnya kecerdasan emosional pada beberapa karyawan PT. Batanghari Barisan Padang
8. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti variabel dependen Efektivitas Kerja (Y), Variabel intervening Motivasi Kerja (Z), dan Variabel Independen yaitu Kualitas SDM (X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) pada PT. Batanghari Barisan Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Kualitas SDM berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
2. Apakah Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang

3. Apakah Kualitas SDM berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
4. Apakah Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja PT. Batanghari Barisan Padang
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
6. Apakah Kualitas SDM berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang
7. Apakah Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Pada PT. Batanghari Barisan Padang

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui Kualitas SDM berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
2. Untuk mengetahui Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
3. Untuk mengetahui Kualitas SDM berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang

4. Untuk mengetahui Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
5. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang
6. Untuk mengetahui Kualitas SDM berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang
7. Untuk mengetahui Profesionalisme Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Pada PT. Batanghari Barisan Padang

1.5.2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori teori maupun praktis serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk peningkatan Efektivitas Kerja PT. Batanghari Barisan baik dari Kualitas SDM dan Profesionalisme kerja maupun perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kegiatan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.