

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Faktor manusia sebagai faktor modal merupakan sumber daya yang sangat berperan dalam mencapai tujuan. Efisien dan Efektifnya suatu organisasi sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, Menurut **(Widhijatmiko, 2019)** Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam perusahaan agar tetap “*survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas. Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Maka dari itu manusia diuntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang sebaik-baiknya.

Perkembangan usaha atau bisnis masyarakat saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat dimana agribisnis merupakan salah satu sektor potensial dalam percepatan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, salah satunya adalah agribisnis di bidang perkebunan kelapa sawit. Bagian tanaman kelapa sawit yang bernilai tinggi adalah buahnya, yang tersusun rapi dalam tandan yang biasa disebut dengan Tandan Buah Segar (TBS). Bagian daging (*mesocarp*) buah kelapa sawit mengandung minyak kelapa sawit kasar *Crude Oil Palm (CPO)*.

Banyaknya negara penghasil sawit di dunia menyebabkan Indonesia harus memiliki strategi bersaing dalam hal hasil produksi *Crude Oil Palm (CPO)* karena minyak kelapa sawit merupakan komoditi dimana karakteristiknya relatif sama di semua negara-negara penghasil *Crude Oil Palm (CPO)*, seperti Malaysia, Filipina, Zaire, Nigeria, Kolumbia dan Brazil.

Kinerja Karyawan merupakan permasalahan terpenting bagi sebuah perusahaan. Permasalahan yang terkait dalam Kinerja juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang

memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat dapat di rasakan. Kinerja karyawan dapat diukur dari hasil kerja seorang karyawan.

Menurut **(Fadhil & Mayowan, 2018)** Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai di dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut **(Widhijatmiko, 2019)** Kinerja merupakan salah satu bagian dari proses yang lebih luas tentang manajemen kinerja. Manajemen kinerja (*performance manajemen*) adalah sarana dimana para manajer memastikan bahwa aktifitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Menurut **(Martono, 2018)** Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut **(Widhijatmiko, 2019)** Kompetensi adalah atribut atau karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Menurut **(Yuningsih & Ardianti, 2019)** Kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif. Menurut **(Wardhana, 2015)** Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berperan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, yang ditandai dengan luasnya ilmu dan pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif pegawai tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak berkompeten. Hasil penelitian **(Srikaningsih & Setyadi, 2015)**, dengan judul *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization Towards Organizational Commitment and Performance On State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*, menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut (Achmad & Mayowan, 2018) Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut (Yuningsih & Ardianti, 2019) Motivasi merupakan keinginan psikologis di arahkan seseorang menggapai suatu tujuan. Menurut (Baroroh, 2017) Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan. Tinggi rendahnya motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang dicapai. Tinggi rendahnya motivasi pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Arifin, 2015) dengan judul *The Influence of Competence, Motivation and Orgazational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja,

Menurut (Sukharta Dkk, 2017) Komitmen organisasi adalah ikatan emosional yang kuat dari karyawan pada nilai-nilai dasar organisasi dalam kedudukannya dalam organisasi tersebut, dalam rangka bekerja mencapai tujuan organisasi tempat ia bekerja. Menurut (Baroroh, 2017) Komitmen Organisasi dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut (Martono dkk, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara ke anggotannya itu.

Tabel 1.1

**Laporan Pencapaian Kinerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II
Tahun 2019**

No	Indikator Kerja	Target	Realisasi
1	Kompetensi	100%	95%

2	Motivasi dalam bekerja	100%	85%
3	Komitmen dalam bekerja	100%	87%

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terdapat 5 indikator kinerja karyawan pada Pt. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan. Target yang telah ditentukan sebelumnya yaitu 100% belum tereliasasikan dengan baik, dilihat dari persentasi pencapaian alias target yang telah ditentukan. kompetensi terealisasikan sebanyak 95%, motivasi dalam perusahaan terealisasikan sebanyak 85%, komitmen karya terealisasikan sebanyak 87%. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum optimal disinyalir yang disebabkan oleh kompetensi yang diterapkan belum baik, motivasi karyawan yang masih rendah, komitmen yang belum efektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih jauh lagi dan mengangkatnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderating pada PT. BINA PRATAMA SAKATO JAYA SOLOK SELATAN II”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Masih kurangnya Kemampuan yang dimiliki karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II
2. Kurangnya Kompetensi karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II
3. Kurangnya Pengalaman kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II

4. Masih rendahnya Motivasi kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II
5. Keinginan dan Harapan karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II masih belum tercapai
6. Kurangnya Komitmen Organisasi pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II
7. Kinerja pegawai di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan masih belum sesuai dengan apa yang di harapkan

1.3 Batasan Masalah

Untuk memperjelas ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi pada permasalahan Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II ?

4. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi Komitmen Organisasi memoderisasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi Komitmen Organisasi memoderisasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bina

Paratama Sakato Jaya Solok Selatan II, agar dapat mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademik

Dalam penelitian ini hendaknya dapat memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya bagi mahasiswa Universitas Putra Indonesia "YPTK" sebagai bahan pertimbangan, acuan maupun sebagai dasar penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II.