

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia yang meggerakkan. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Demikian pula dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa seperti perbankan.

Faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu, dan selalu terhubung sesuai tujuan dan visi misi perusahaan.

Dalam setiap pekerjaan yang diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberikan hasil optimal dari para pegawainya dengan memanfaatkan potensi yang ada. Menurut

(**Riyanti, 2019**) Efektivitas adalah Suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya sesuatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikehendaki, maka orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendakinya.

Efektivitas kerja menurut (**Shannon et al., 2018**) suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.

Menurut (**Tridasawarsa et al., 2019**) Efektivitas kerja dalam penelitian ini adalah ketepatan dalam pelaksanaan kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Manajemen. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli (**Spartan, 2016**), efektivitas kerja menunjukkan kegigihan dalam mengatasi hambatan merupakan ukuran pencapaian suatu tugas atau tujuan dengan indikator pencapaian pencapaian dengan perencanaan, pengukuran keberhasilan kebijakan, pengendalian kegiatan operasional adalah evaluasi tentang bagaimana orang, daripada proses atau pasar, bereaksi terhadap permintaan klien ”(**Schlenker, Lee; Matchan, 2015**).

Menurut (**Aisyah et al., 2017**), kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Menurut (**Ananda Lubis et al., 2019**) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Menurut (**Fihris Khalik et al., 2020**) mengatakan bahwa kualitas sangat erat kaitannya dengan kepuasan mereka yang menerima layanan tersebut, semakin tinggi kepuasan individu maka semakin tinggi pula kualitas layanannya. Definisi ini lebih cenderung menilai kualitas layanan dari dimensi hasil. Dengan kata lain, layanan yang diberikan, terlepas dari terjadinya layanan tersebut. Padahal hasil bagus yang didapat dari proses itu pada dasarnya bagus. Atau jika ungkapan ini dibalik, maka proses yang baik dengan sendirinya akan membuahkan hasil yang baik. Kualitas sumber daya manusia sebagai tujuan pengelolaan sumber daya manusia baik dari segi kualitas fisik, mutu, pengetahuan, keterampilan, moral, disiplin dan kualitas kesejahteraan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Menurut (**Ikbal et al., 2019**) Profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan public. Profesionalisme kerja merupakan pandangan atau sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalannya dalam menjalankan profesi sesuai dengan kode etik profesi.

Menurut **(Ikbal et al., 2019)** Profesionalisme kerja adalah haldasar dalam meningkatkan pelayanan publik, maka setiap aparatur pemerintah dituntut untuk senantiasa meningkatkan profesionalismenya.

Menurut **(Rahmawati et al., 2018)** profesionalisme kerja merupakan suatu kemampuan maupun keterampilan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Di Sumatera Barat yang paling luas ditanam pada saat ini dan komoditi perkebunan yang memiliki luas tanam besar salah satunya adalah tanaman kelapa sawit. Kelapa sawit banyak ditanam oleh rakyat karena sudah terbukti dapat mensejahterahkan kehidupan petani. Pada tahun 2019 luas perkebunan kelapa sawit rakyat adalah 384.477 Ha dan produksi kelapa sawit 1.390.199 ton (Sumatera Barat Dalam Angka , 2020). Sedangkan di Kabupaten Dharmasraya produksi tanaman kelapa sawit selalu mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Menurut Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya dengan jumlah total produksi tanaman kelapa sawit pada tahun 2017 adalah 74.019.14 (Dharmasraya Dalam Angka, 2017).

Dalam hal ini factor tersebut akan di lihat dalam salah satu perusahaan swasta yang ada di Dharmasraya yakni PT. Dharmasraya Lestarindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Indonesia merupakan negara penghasil CPO (*Crude Palm Oil*) terbesar di dunia mengungguli Malaysia dengan produksi sebesar 45 juta ton pertahun dimana total produksi CPO di Malaysia adalah sekitar 28 juta ton pertahun, sementara total produksi CPO dunia pada

tahun 2019 diperkirakan mencapai 51,8 juta ton per tahun atau meningkat 5% dari tahun ke tahun.

Dalam mencapai tujuan organisasi, selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja di PT. Dharmasraya Lestarindo 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 Pabrik Kelapa Sawit PT. Dharmasraya Lestarindo 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 sesuainya 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 PERSE NTASE
		SAKIT	IZIN	TANPA KETERANG AN	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							158	100%

(Sumber : Data Karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo Tahun 2020)

Dari persentasi absensi Karyawan PT Dharmasraya Lestarindo 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.

Menurut **(Widiyanti & Fitriani, 2017)** Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan pegawai terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat dari pada usaha peningkatan kebutuhan hidup mereka dan organisasi. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pemberian motivasi ini dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan kerja bagi pegawai.

Menurut **(Yanne Aldi, 2015)** Motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut (**Kristiawan & Bengkulu, 2020**) Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap aktivitas, tanpa motivasi tidak ada aktivitas yang nyata.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwadengan adanya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang baik dan terarah bisa untuk mengimplementasikan profesionalisme kerjaterhadap diri seorang individu supaya bisa diyakinkan atas pencapaiannya dan efektivitas kerja berguna sebagai ajang pendekatan antar personal individu di organisasi dengan baik yang disertai dengan motivasi kerja yang tinggi sebagai salah satu faktor pendorong untuk tetap berkembang di organisasi tersebut.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“MODEL KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PROFESIONALISME KERJA PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS: PT. DHARMASRAYA LESTARINDO)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak semua karyawan PT Dharmasraya Lestarindo berpedidikan tinggi.
2. Masih rendahnya kemampuan kerja karyawan PT Dharmasraya Lestarindo
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan pada PT Dharmasraya Lestarindo.

4. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki di PT Dharmasraya Lestarindo.
5. Kurang kuatnya profesionalisme kerja yang diberikan pimpinan pada pegawai PT Dharmasraya Lestarindo.
6. Masih rendahnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan PT Dharmasraya Lestarindo.
7. Suasana kerja yang kurang efektif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo.
8. Kurangnya kecerdasan emosional pada beberapa karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X1), dan Profesionalisme Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Efektivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT Dharmasraya Lestarindo (PT DL).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Motivasi Kerja pada PT Dharmasraya Letarindo?

2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo?
3. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Efektivitas Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo?
4. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo?
6. Bagaimana pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Dharmasraya Lestarindo?
7. Bagaimana pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Dharmasraya Lestarindo?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Motivasi Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Efektivitas Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT Dharmasraya Lestarindo.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Dharmasraya Lestarindo.
7. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Dharmasraya Lestarindo.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1.5.2.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan model kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme kerja pengaruhnya terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Penelitian lain.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat

mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari efektivitas kerja sehingga pengetahuan tentang efektivitas kerja khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

1.5.2.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT DHARMASRAYA LESTARINDO untuk melakukan peningkatan atau melaksanakan perbaikan khusus pada kualitas sumber daya manusia (SDM), profesionalisme kerja agar efektivitas kerja dapat meningkat melalui motivasi kerja.
2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami faktor-faktor yang terkait dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan profesionalisme kerja terhadap efektivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.