

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan perkembangan suatu organisasi. Dalam menentukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten perusahaan harus terlebih dahulu melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia. Sehingga perencanaan tersebut harus dipikirkan dengan matang dan dilakukan secara maksimal. Apabila perusahaan tidak merencanakan dengan matang, maka perusahaan akan sulit menemukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten sehingga perusahaan sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya.

Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan perusahaan di era globalisasi ini. Perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat pertahanan diri agar siap menghadapi tantang di masa kini dan masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan yang perannya sangat dibutuhkan dalam semua kegiatan perusahaan. Karyawan dengan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Semakin berkompeten dan berkualitasnya karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan perkembangan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:94) prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta keterampilan.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berguna untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan prestasi kerja. Salah satunya yaitu kompetensi. Menurut Gordon dalam Mulyasa (2013) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap, dan ketertarikan atau minat. Sedangkan menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang unggul atau efektif dalam sebuah perusahaan.

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) merupakan perusahaan badan usaha milik Pesantren Majma'al Bahrain-Shiddiqiyah Lestari Ploso Jombang, yang dipimpin oleh Kyai Moch. Muchtar Mu'ti pada tahun 2002 dengan merk MAAQO. Sebagai perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) yang berdomisili di Jombang Jawa Timur. MAAQO diproses untuk menghasilkan air minum yang segar dan lebih higienis, dari sumber mata air ARTESIS yang terpilih, menggunakan teknologi multimedia filter, reverse osmosis, ultraviolet dan ozon. Sehingga menghasilkan air minum yang memiliki kandungan oksigen tinggi yang sangat dibutuhkan oleh tubuh manusia.

Berdasarkan hasil observasi di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) bulan April sampai dengan Mei 2021 terdapat permasalahan dalam pengelolaan karyawan. Menurut informasi dari Bapak Kuswartono Manajer Personalia PT. MAAQO yang menjadi salah satu masalah bagi perusahaan adalah prestasi kerja karyawan. Hal ini terkadang biasa terjadi di lapangan karena tenaga kerja yang kurang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Manajer Personalia PT MAAQO masih terdapat beberapa karyawan yang mempunyai prestasi dibawah standart seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Karyawan

No.	Nama	< Standart	Standart	> Standart
		1 – 4	5 – 7	8 – 10
1	Adi Kurniawan	2.9		
2	Agung Setiawan		7.1	
3	Agus Darmawan	2.6		
4	Agus Setia H	2.9		
5	Agus Susanto	3.4		
6	Agus Susilo	3.1		
7	Ari Anggoro	2.5		
8	Ari Prastyo Aji	3.2		
9	Arip Budiman			8.3
10	Dedy Purwanto		7.6	
11	Dika Rizki Dwi	2.8		
12	Edwien Thohar			8
13	Edwin Putra P	2.7		
14	Enif Irfan	3.5		
15	Hengki Kukuh	3		
16	Herman P. U	3		
17	Juhan Efendi	3		
18	Karsono			8.1
19	Lendik	2.9		
20	M. Ainun Najib	2.9		
21	M. Arif Agus	3.2		
22	M. Fajar Rizky			8.1
23	M. Fajril Islam			8.7
24	M. Miftakhul		5.7	
25	M. Shodiq	3.1		

No.	Nama	< Standart	Standart	> Standart
		1 – 4	5 – 7	8 – 10
26	Moch Sapto W	3		
27	Ubaidillah			8.2
28	Mujianto	2.9		
29	Nono Winarno			9
30	Puji Apriyanto		5.9	
31	Rio Vebri	2.8		
32	Shobilatul Yusuf		5.8	
33	Singgih Wahyu	2.9		
34	Sudadi		5.8	
35	Sugiono	3.7		
36	Wahyu	2.9		
37	Wiwin	2.8		
38	Yofi Bagus S		7.9	
39	Amron Kholison			8
40	M. Atho'illah			8
41	Misbakul			8.7
42	Bayu Aji	4.5		
Jumlah		59%	17 %	24%

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas bahwasannya jumlah karyawan yang mempunyai prestasi dibawah standart masih lebih dari 50%. Menurut manajer personalia karyawan yang mempunyai prestasi dibawah standart bisa disebabkan karena karyawan tidak berorientasi untuk maju. Karyawan tidak memiliki gagasan, pemikiran, usul, pendapat, motivasi, dan dorongan terhadap sesama pekerja untuk kemajuan perusahaan.

Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari menilai prestasi kerja karyawan salah satunya dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Berikut ini disajikan hasil

kerja karyawan yang kurang memenuhi standart kuantitas perusahaan sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2.
Rekapitulasi Hasil Produksi

Bulan	Target	Hasil Produksi	Persentase
Januari	2100	1987	94%
Februari	2100	1900	90%
Maret	2100	1994	95%
April	2100	1998	95,1%
Jumlah	8.400	7.879	

Sumber : Bagian Produksi PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari

Perusahaan memiliki standart kuantitas yang harus dicapai perusahaan. Standart tersebut minimal 97% dari target yang ditentukan perusahaan. Menurut manajer personalia perusahaan memberikan standart yang tinggi agar karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. Namun, pada tabel 1.2 diatas karyawan belum mencapai standart yang diberikan perusahaan. Hal itu disebabkan karena karyawan yang kurang berpengetahuan cekatan, cepat, tepat, terampil dan teliti dalam melakukan pekerjaan. Sikap cekatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya terkadang juga belum cukup baik, hal ini dapat dibuktikan pada saat karyawan melaksanakan proses produksi terkadang tidak dapat mencapai target produk yang ditentukan karyawan. Selain itu, rendahnya prestasi karyawan terbukti dengan masih terdapatnya karyawan yang tidak disiplin seperti berangkat terlambat, istirahat dan pulang sebelum waktunya.

Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidak dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan menderita kerugian dan mengalami hambatan dalam

perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja akan menghambat perkembangan karir dan pendapatan menurun.

PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari membutuhkan prestasi kerja karyawan yang maksimal. Hal itu dimaksudkan supaya tujuan perusahaan untuk berkembang bisa tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka salah satunya prestasi kerja karyawan harus meningkat. Rendahnya prestasi karyawan diduga karena faktor kompetensi.

Dalam hal kompetensi, berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan dan wawancara dengan Manajer Personalia yang menjadi masalah kompetensi disini adalah kompetensi dalam hal pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Hal ini terbukti pada saat apel pagi, Manajer Personalia PT. MAAQO melakukan uji petik kepada seluruh karyawan dari berbagai bagian terutama bagian produksi, dengan memberikan pertanyaan tentang produk PT MAAQO itu sendiri. Ternyata banyak karyawan yang kurang mengetahui tentang produk Maaqo sehingga menjawab dengan asal-asalan.

Salah satu hal yang menjadi ukuran dalam menentukan kompetensi seseorang adalah pengetahuan. Pengetahuan dapat diperoleh dari pendidikannya. Latar belakang pendidikan karyawan bagian produksi dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Latar Belakang Pendidikan Karyawan Bagian Produksi

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMP	18
SMA Sederajat	22
D2	1
S1	1

Sumber: Database Karyawan Bagian Personalia

Dapat dilihat dari tabel 1.3 diatas bahwa masih terdapat karyawan dengan latar belakang pendidikan SMP. Latar belakang pendidikan tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Hal ini dapat mempengaruhi pengetahuan tentang pekerjaan dan kualitas pekerjaan mereka. Menurut manajer personalia tidak semua karyawan menganggap kompetensi perlu ditingkatkan. Ada karyawan yang menganggap pengetahuan yang dimilikinya sekarang sudah cukup, sehingga tidak perlu menambah kompetensi baik secara formal maupun informal. Padahal skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut harus terus berkembang sejalan dengan tren yang digunakan saat itu.

Selain itu, menurut Bu Mety staff personalia PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, banyak karyawan dari berbagai bagian yang belum sepenuhnya paham tentang *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP) perusahaan. HACCP merupakan suatu sistem manajemen pengawasan dan pengendalian keamanan pangan secara preventif yang bersifat ilmiah, rasional dan sistematis dengan tujuan untuk mengidentifikasi, memonitor dan mengendalikan bahaya (hazard) mulai dari bahan baku, selama proses produksi/pengolahan, manufakturing, penanganan dan penggunaan bahan pangan untuk menjamin bahwa bahan pangan tersebut aman bila dikonsumsi (Bryan, 1990).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Mety staff personalia, dengan kurang memahami tentang HACCP yang didalamnya terdapat Standar Operasional Prosedur untuk melakukan pekerjaan menyebabkan karyawan kurang mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terbukti pada saat

melakukan observasi terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang disebabkan karena lalai dan kurang memahami Standar Operasional Prosedur.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap prestasi karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap prestasi karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang konsep prestasi kerja dan kompetensi. Selain itu, penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan dalam rangka memperbaiki semua kegiatan yang ada di perusahaan sehingga bisa meningkatkan level perusahaan.
2. Menambah informasi untuk perusahaan sebagai bahan untuk mengambil keputusan.

3. Memahami pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja untuk perusahaan.