

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang – orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen SDM secara umum merupakan pengelolaan SDM sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Simamora, 2012:11).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008:13). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat di ukur dengan kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2015:21) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Wibowo (2012:22) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

Menurut Hasibuan (2010:69) bahwa “Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.” Pelatihan akan mendorong karyawan untuk lebih giat dan cekatan dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menaikkan kinerjanya sendiri. Dengan pelatihan yang baik kepada karyawan akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan bersemangat, apalagi pimpinan perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan perusahaan.

Rivai (2015:25) memberikan pengertian “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

PT Gading Mas Indonesia Tobacco didirikan pada bulan Maret 1970 dan bergerak pada bidang usaha tembakau, terutama pemrosesan tembakau yang dibeli dari petani kecil di Indonesia. Tembakau ini terlebih dahulu di proses dan diolah kemudian dijual kepada produsen cerutu dan rokok di Indonesia, Eropa dan Cina. Pada tahun 2014 PT. GMIT mulai mencoba komoditas pada tanaman edamame. Dan pada tahun 2015 PT. GMIT sudah tidak melakukan pembelian dan penanaman tembakau kembali. Namun perusahaan tetap melakukan penjualan tembakau karena masih ada stok tembakau yang belum terjual. Tahun 2015 GMIT juga merubah namanya yang awalnya Gading Mas Indonesia Tobacco menjadi Gading Mas Indonesia Teguh. GMIT adalah anak perusahaan PT Austindo Nusantara Jaya (ANJ Group). Adapun jenis usaha PT ANJ group meliputi Perkebunan Kelapa Sawit, Agribisnis (Sagu), Energi terbarukan (biogas dan panas bumi) dan Edamame. PT Gading Mas Indonesia Teguh sebagai salah satu

perusahaan yang berperan dalam membudidayakan edamame, kacang berwarna hijau yang termasuk dalam keluarga kedelai (*Glycine max.*), dan dikonsumsi sebagai makanan ringan ataupun sayuran. PT Gading Mas Indonesia Teguh (GMIT) bekerja sama dan mendampingi para petani dalam proses penanaman dan pemanenan edamame untuk menjaga kualitas edamame yang dihasilkan. Mulai 2015, GMIT membeli edamame dari para petani binaan dan menjualnya ke pasar domestik. Untuk pembelian edamame dan pemrosesannya dilakukan di Gudang yang terletak di Kecamatan Wirolegi Kabupaten Jember (www.gmit.co.id).

Sementara ini untuk penjualannya masih di produksi dalam keadaan belum masak atau masih mentah (fresh). Edamame yang sudah di proses, dijual kepada produsen dan konsumen di lokal saja yaitu seperti wilayah Bali, Lombok, Surabaya, Jakarta dan lain-lain. Saat ini GMIT sedang menjajaki peluang untuk memproses edamame beku untuk kebutuhan ekspor ke pasar Jepang, Amerika dan Eropa. Sebagai sektor pertanian selalu berupaya yang terbaik dalam merekrut sumberdaya manusia guna mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompeten dalam bidangnya. Kedisiplinan karyawan GMIT adalah salah satu faktor yang mempengaruhi penjualan dan produksi misalnya seperti kehadiran karyawan. Daftar kehadiran karyawan GMIT dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Daftar ketidakhadiran karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh jember Bulan Januari-desember 2016

Bulan	Jumlah karyawan	Rata-rata hari kerja	Total ketidakhadiran karyawan	%	Keterangan	
					Naik / Turun	%
Januari	54	22	5	100	-	0.421
Februari	54	22	2	100	Turun	0.169
Maret	54	22	3	100	Naik	0.252
April	54	22	2	100	Turun	0.169
Mei	54	22	1	100	Turun	0.084
Juni	54	22	2	100	Naik	0.169
Juli	54	22	4	100	Naik	0.336
Agustus	54	22	3	100	Turun	0.252
September	54	22	4	100	Naik	0.336
Oktober	54	22	2	100	Turn	0.169
November	54	22	3	100	Naik	0.252
Desember	54	22	4	100	Naik	0.336

Sumber: PT. Gading Mas Indonesian Teguh Jember 2016

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat ketidakhadiran karyawan pada bulan januari-desember 2016 pada PT Gading Mas Indonesia Teguh Jember. Ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dan penurunan hal tersebut manandakan bahwa kinerja karyawan menurun. Seharusnya pimpinan memberikan arahan dan pelatihan pada karyawannya guna melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan karyawan, mengingat bahwa kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja karyawan dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Tidak ada tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak kerana setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun indikasi tolak ukur kepuasan kerja yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya, diantaranya turn over, kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Guna membuktikan adanya korelasi antara kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dibutuhkan adanya data yang mendukung penelitian, yang dilakukan di PT. Gading Mas Indonesian Teguh pada 5 tahun terakhir seperti pada tabel data turnover di bawah ini:

Tabel 1.2
Data turnover Karyawan tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah masuk	Karyawan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan
2012	7		-	49
2013	7		5	51
2014	2		-	53
2015	-		-	53
2016	4		3	54

Sumber : PT. Gading Mas Indonesian Teguh Jember

Berdasarkan tabel turnover diatas, pada tahun 2012 jumlah karyawan masuk ada 7 orang, dan jumlah karyawan keluar tidak ada, jadi jumlah karyawan pada akhir tahun 2012 berjumlah 49 orang. Tahun 2013 karyawan yang masuk tidak mengalami perubahan yakni tetap berjumlah 7 orang sementara karyawan yang keluar 5 orang. Dari tahun 2012-2013 mengalami peningkatan jumlah

karyawan menjadi total 51 orang. Tahun 2014 tidak ada karyawan yang keluar, namun ada tambahan karyawan yang masuk berjumlah 2 orang. Pada tahun 2015 tidak ada karyawan yang masuk dan keluar. Sementara pada tahun 2016 terdapat 4 orang karyawan masuk dan 3 orang karyawan yang keluar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam periode 5 tahun lebih banyak karyawan yang masuk dibandingkan dengan karyawan keluar (www.gmit.co.id).

Kepuasan kerja karyawan akan menciptakan loyalitas karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja sedikit kemungkinannya terjadi. Pada tahap inilah peran kepemimpinan diperlukan. Pemimpin harus mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja yang baik maka perlu adanya kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja yang baik pula (Wibowo, 2012:74).

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera di benahi agar kinerja karyawan bisa meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi, pelatihan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh. Berdasarkan teori dan fenomena yang ada maka penelitian ini dapat ditindak lanjuti lebih luas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gading Mas Indonesia Teguh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, makatujuan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember.
2. Untuk menganalisis pemberian Pelatihan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember
3. Untuk menganalisis adanya Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesia Teguh Jember

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka kegunaan penelitian penulis sebagai berikut :

1. Bagi Praktisi, penelitian ini bermanfaat untuk memberikan wawasan seacara mendalam tentang Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu juga untuk memperdalam pengetahuan dari teori-teori dan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama dalam bangku perguruan tinggi. Serta sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar S1 Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Bagi Akademisi, penelitian ini berguna sebagai literature serta sebagai pelengkap bahan pustaka.