

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan baik milik pemerintahan maupun swasta, bertujuan untuk mencapai kesuksesan yang maksimal seiring dengan peningkatan hasil kinerja yang ideal. Salah satu pertimbangan penting untuk melakukan ini adalah sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sangat penting untuk secara aktif meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena dari semua variabel produksi yang digunakan saat ini, komponen sumber daya manusia adalah yang paling langsung mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dari setiap perusahaan ataupun lembaga tertentu dan tidak dapat dipisahkan darinya. Kemajuan bisnis juga sangat ditentukan oleh SDM. SDM pada dasarnya terdiri dari orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai penggerak, pembuat strategi, dan perencana untuk mencapai tujuannya. Manajemen Kinerja adalah fondasi dan kekuatan pendorong di belakang semua organisasi, pekerjaan, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berkelanjutan, dan hubungan kemitraan ditetapkan langsung antara karyawan dan atasannya.

Proses ini mencakup kegiatan untuk menetapkan harapan dan pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang harus dilakukan. Kinerja adalah suatu hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2006:67). Sedangkan Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” (Sutrisno 2009) Ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan, seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek- aspeknya, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009) kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

Dapat dinyatakan bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Tingkat efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi, dan motivasi. Dalam mengimplementasikan rancangan ataupun target yang sudah ditetapkan perusahaan demi mewujudkan kesuksesan tujuan dari perusahaan, apapun bidang industrinya, dimana perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang

kualitasnya sesuai dengan faktor faktor kinerja tersebut.

Komoditas perkebunan merupakan andalan bagi pendapatan nasional dan devisa negara, dimana total ekspor perkebunan pada tahun 2018 mencapai 28,1 miliar dolar atau setara dengan 393,4 Triliun rupiah. Kontribusi sub sektor perkebunan terhadap perekonomian nasional diharapkan semakin meningkat memperkokoh pembangunan perkebunan secara menyeluruh. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Pada tahun 2020 menurut data yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik areal perkebunan kelapa sawit tersebar di 26 provinsi yaitu seluruh provinsi di Pulau Sumatera dan Kalimantan, Provinsi Jawa Barat, Banten, Sulawesi Tengah, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat, Gorontalo, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Luas areal perkebunan minyak kelapa sawit di Indonesia selama 2016 – 2020 mengalami tren yang meningkat sehingga. Luas perkebunan minyak kelapa sawit pada 2020 mencapai 14.590.000 hektar yang dapat menghasilkan produksi minyak sawit (CPO) sebesar 44.760.000 ton

Produksi kelapa sawit yang begitu melimpah ini menjadikan Indonesia sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, serta dalam sektor pertanian sendiri mempunyai peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia, hal ini terlihat dari kontribusi kelapa sawit terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang cukup besar tercermin dari data Badan Pusat Statistik yaitu sekitar 13,28% pada tahun 2021 atau merupakan urutan kedua setelah sektor Industri Pengolahan sebesar 19,25%. Selain itu, nilai ekspor minyak sawit mencapai USD 28,68 miliar dengan volume ekspor mencapai 27,04 juta ton pada tahun 2021. Industri kelapa sawit juga telah menyediakan lapangan pekerjaan

sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Salah satu perusahaan yang dimiliki pemerintah sebagai penghasil CPO yaitu Perusahaan Perkebunan Nusantara IV, PTPN IV merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN Adolina sendiri hanya mengelola pembudidayaan kelapa sawit.

Berikut tabel dibawah ini merupakan target dan realisasi produksi kelapa sawit PTPN IV Adolina selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit
PTPN IV Adolina Tahun 2020-2022

Tahun	Target Produksi (ton)	Realisasi Produksi (ton)
2020	160.551	137.654
2021	152.371	139.749
2022	152.371	140.096

Sumber : PTPN IV Adolina (2023)

Berdasarkan tabel menunjukkan tingkat kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina masih jauh dari harapan hal ini dapat dipengaruhi oleh ilmu pengetahuan dan kurangnya keahlian dalam bekerja, dapat dilihat bahwa realisasi produksi yang berubah-ubah, dimulai dari tahun 2020 hingga pada tahun 2022 mengalami perubahan tiap tahunnya. Dapat dilihat realisasi produksi pada tahun 2020 berjumlah 137.654 ton kelapa sawit, tentunya hasil ini tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berjumlah 160.551 ton kelapa sawit. Kemudian pada tahun 2021 perusahaan menurunkan target produksi menjadi 152.371 ton kelapa sawit dan realisasi produksi pada tahun tersebut masih saja tidak sesuai harapan yang berjumlah 139.749 ton kelapa sawit. Pada tahun 2022 realisasi produksi kelapa sawit meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang berjumlah 140.096 ton kelapa sawit, dengan target produksi yang masih sama dengan tahun 2021 yang berjumlah 152.371 ton kelapa sawit. Dapat dilihat dari tiga tahun terakhir target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan tidak dapat terealisasi sebagaimana yang sudah ditargetkan, ini menunjukkan kinerja pada PTPN IV Adolina di tiga tahun terakhir kurang baik, tentu saja ini menjadi fenomena yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, SDM di perusahaan tersebut harus mempunyai kompetensi yang baik. Menurut (Iswahyu, 2014), "kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya". Sejalan dengan pandangan (Hutapea & Nurianna, 2008, p. 3), menyatakan "kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan

pekerjaannya dengan baik”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, p. 204) kompetensi yang harus dikuasai oleh SDM perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Kompetensi mempunyai pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan pendapat yang dikemukakan dalam penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Piet dan Ida Sahertian dalam (Kunandar, 2008, p. 42), mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen.

Dari hasil observasi maupun wawancara yang dilakukan terdapat masalah dengan kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan masih belum efektif tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya realisasi target produksi pada PTPN IV Adolina. Dimana dapat juga dipengaruhi oleh kompetensi karyawan itu sendiri, ditemukan masalah dimana perusahaan melakukan program pengembangan karyawan, program dianggap mampu menjembatani kesenjangan yang terjadi antara kompetensi yang dibutuhkan di dalam jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Namun program tersebut hanya diberikan kepada atasan dari suatu unit, maksudnya disini pelatihan tidak dilakukan secara general dan tidak terjadwal dengan semestinya kesemua karyawan. Program ini hanya diberi untuk karyawan yang akan berada di posisi baru. Sehingga hasil Peningkatan kapabilitas tidak merata dan kinerja karyawan tidak dapat meningkat. Kompetensi yang dimiliki seseorang juga dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya. Menurut Moehariono (2012, pp. 17-18) “kompetensi seseorang sangat besar dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), seperti melalui bakat bawaan, motivasi kerja yang tinggi dan dapat juga dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal seperti pelatihan”. Berikut data latar belakang pendidikan karyawan pada PTPN IV Adolina:

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan pada Bagian Pengolahan PTPN IV Adolina Tahun 2023

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S2	0
2.	S1	4
3.	SLTA	49
4.	STM	0
5.	SLTP	13
6.	SD	6
Total		72

Sumber: PTPN IV Adolina (2023)

Berdasarkan tabel di atas, Pendidikan karyawan dikantor pengolahan PTPN IV Adolina terdapat karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan rendah yaitu seperti lulusan SLTA cukup banyak yang berjumlah 49 dan yang berlatar belakang pendidikan SD yang berjumlah 6 orang yang ditempatkan dibagian pengolahan, dimana pada bagian ini adalah yang paling menentukan dalam proses produksi kelapa sawit di perusahaan. Dalam tugas yang dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai dengan kompetensinya. Tugas yang tidak sesuai tersebut pada bagian laboratorium di mana pada bagian ini terdapat karyawan yang berlatar belakang pendidikan didominasi oleh SLTA berjumlah 6, S1 berjumlah 1, SLTP berjumlah 1. Pada saat kegiatan operasional PTPN IV Adolina berlangsung bagian laboratorium bertugas untuk mengawasi proses pengelolaan kelapa sawit sampai menjadi CPO, mengukur kadar asam lemak

basa minyak, kadar sampah inti, kadar air. Melalui hasil wawancara, terdapat hasil analisis berbeda, yang dilakukan petugas laboratorium pada saat proses pengelolaan minyak berlangsung, maupun setelah semua proses pembuatan. Dimana hasil pengecekan pada saat proses berlangsung hasil analisis yang dikeluarkan yaitu seluruh kadar mengukur kadar asam lemak basa minyak, kadar sampah inti, kadar air sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan hasil analisis sampel yang diambil setelah seluruh proses pengelolaan kelapa sawit menjadi CPO selesai berbeda terdapat kadar asam lemak basa yang berlebih tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini tentu saja harus diatasi dengan melakukan pemrosesan ulang dari tahap sterilisasi hingga selesai tahap akhir, dimana proses ini kembali memakan waktu 8 jam, tentu saja ini akan mempengaruhi target kuantitas kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga realisasi produksi tidak tercapai target.

Dengan demikian hal tersebut dapat memperlihatkan kualitas karyawan yang kurang memiliki pengetahuan ataupun pola pikir serta keterampilan yang baik untuk menunjang pekerjaannya. Masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan tersebut menyebabkan karyawan tidak tepat dalam menyelesaikan target produksi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, harus juga didukung dengan etos kerja yang baik. Menurut (Mogot, Kojo, & Lengkong, 2019) menyatakan Etos adalah tentang kemampuan bertindak, mengeksekusi, melakukan, menghasilkan yang terbaik, dan kerja lapangan yang penuh kualitas, tentang karakter diri yang hebat, andal, berkualitas, produktif, berkinerja, dan selalu bergembira dengan pekerjaannya di wilayah Tindakan. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang

bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Kerja yang baik dari karyawan sehingga apa yang sudah ditetapkan ataupun sudah dirancang oleh perusahaan dapat diimplementasikan dengan baik. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Didukung dengan pendapat dari (Moeheriono, 2012, pp. 351-352) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat diartikan dengan motivasi kerja yang menggambarkan semangat untuk berprestasi, sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal dan memberi kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, beberapa karyawan yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah, dilihat juga masih adanya sebagian karyawan terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh dengan menunda-nunda pekerjaan sehingga target produksi tidak tercapai dan absensi dari karyawan cukup tinggi serta karyawan sering terlambat ataupun mangkir dari pekerjaan. Agar lebih jelasnya berikut daftar absensi dari karyawan Bagian pengolahan PTPN IV Adolina.

Tabel 1.3

Daftar Absensi Karyawan Bagian Pengolahan PTPN IV Adolina Tahun

2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat 1 s/d 3 kali	Terlambat \leq 3 kali	Alpa
Januari	72	11	12	5
Februari	72	7	13	6
Maret	72	12	10	2
April	72	10	13	6
Mei	72	13	11	5

Juni	72	10	17	7
Juli	72	9	15	4
Agustus	72	11	13	3
September	72	7	14	5
Oktober	72	9	10	4
November	72	14	9	6
Desember	72	10	12	3
Rata-rata		10	12	4

Sumber: PTPN IV Adolina (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan di PTPN IV Adolina tentu saja memperlihatkan bagaimana etos kerja yang dimiliki dari karyawan itu sendiri, dimana masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alpa rata-rata 4 karyawan. Begitu pula untuk tingkat keterlambatan karyawan 1 s/d 3 kali rata-rata 10 karyawan, dan terlambat kurang dari 3 kali rata-rata 12 karyawan. Keterlambatan maupun ketidakhadiran dari karyawan beberapa kali terjadi pada operator loading ramp dan operator laboratorium dimana sektor ini merupakan yang paling penting dalam proses kerja operasional produksi kelapa sawit. Operator laboratorium memiliki tugas memeriksa kualitas CPO dan kernel, menganalisa raw water dan boiler water serta memonitor perubahan anaerobic dengan melakukan Analisa rutin limbah (PME, Mill Effluent), dimana bagian ini sangat penting dalam proses produksi kelapa sawit. Berdasarkan data yang di dapat etos kerja yang dimiliki karyawan PTPN IV Adolina masih rendah.

Dengan ketetapan standarisasi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan bilamana Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV harus bekerja dari hati. Sebab, ini merupakan salah satu core value dari AKHLAK, yakni kompetensi yang rumusannya mulai dari profesional, fokus pelanggan, pelayanan memuaskan, unggul, excellence, dan smart.

Standarisasi absensi yang sudah ditetapkan oleh PTPN IV Adolina jika karyawan tidak masuk kerja 3 kali dalam sebulan tanpa keterangan akan diberikan sanksi ringan teguran lisan, dalam kurun waktu yang ditetapkan karyawan tersebut masih melakukan pelanggaran yang sama maka akan dikenakan sanksi yang lebih berat. Jika tidak masuk kerja lebih dari 3 kali berturut-turut tanpa keterangan dalam sebulan akan diberikan surat peringatan. Jika masih melakukan pelanggaran serupa dalam kurun batas waktu yang ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi berat seperti penurunan pangkat bahkan PHK terhadap karyawan tersebut. Begitu juga dengan keterlambatan dalam jadwal masuk kerja, perusahaan menetapkan aturan dimana jika karyawan melanggar aturan jam masuk kerja 3 kali dalam kurun waktu sebulan maka perusahaan memberikan sanksi ringan berupa teguran lisan bilamana karyawan tidak merubah perilakunya akan dikenakan sanksi sedang berupa surat peringatan ataupun penundaan kenaikan pangkat. Sedangkan keterlambatan lebih dari 3 kali dan berturut-turut akan dikenakan sanksi berat berupa penurunan pangkat atau golongan bahkan PHK.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas dan melihat pentingnya kompetensi dan etos kerja dalam melakukan pekerjaan pada suatu organisasi ataupun perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Adolina, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kinerja karyawan PTPN IV Adolina masih belum sesuai harapan dapat dilihat dari realisasi produksi yang tidak tercapai.
2. Kurangnya kompetensi dalam bekerja karyawan PTPN IV Adolina didasari latar belakang pendidikan karyawan yang rendah.
3. Beberapa karyawan PTPN IV Adolina yang tidak memiliki tanggung jawab dengan mengisi waktu kerjanya duduk-duduk ngobrol dan keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya disaat masih jam kerja berlangsung
4. Karyawan PTPN IV Adolina sering terlambat masuk kantor ataupun mangkir dari pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk menghindari adanya penyimpangan pokok masalah dan kesimpangsiuran dari konteks penelitian, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina

2. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina
3. Apakah kompetensi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dari perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi PTPN IV Adolina

Sebagai tambahan informasi dan masukan dalam mengambil kebijakan dalam mengambil suatu keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia dengan lebih baik.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Diharapkan dapat menjadi tambahan literatur perpustakaan universitas dibidang penelitian terkait Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja terhadap

Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan perbandingan bagi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis dengan sudut pandang yang berbeda dimasa yang akan datang



THE
Character Building
UNIVERSITY