

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam manajemen dari suatu organisasi atau perusahaan, sumberdaya manusia ialah hal utama yang wajib untuk diperhatikan ialah kinerja karyawannya. Dimana Kinerja ialah hasil dari suatu kinerja atau kerja yang secara kuantitas dan mutu dihasilkan atau diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya berdasarkan pada pertanggungjawaban dan kewajiban diamanatkan dari atasan yang dapat menunjang kesuksesan perusahaan. Peningkatan dari kinerja oleh seorang karyawan harus didukung oleh kompetensi karyawan untuk itu pimpinan berperan penting untuk mengetahui dan mengkalkulasi besaran kemampuan atau kompetensi yang dippunyai tiap-tiap karyawannya dalam menjalankan pekerjaannya. Selain kompetensi budaya organisasi juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Budaya organisasi ialah kultur kerja yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan dan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan. Dengan demikian, manajemen perlu memperhatikan budaya organisasi yang sudah tercipta di dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karir juga mendukung terjadinya peningkatan kinerja karyawan, karena umumnya karyawan yang memiliki jenjang karir yang lebih baik akan cenderung termotivasi dan lebih bersemangat dalam memandang serta menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) ialah sebagai suatu perusahaan diantara 14 perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) yang ada di Indonesia yang melaksanakan pengelolaan perkebunan karet dan juga perkebunan sawit. Dalam penelitian ini kami berfokus untuk meneliti kelapa sawit yang diproduksi oleh PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Kinerja karyawan ialah salah satu faktor yang memainkan peran signifikan guna meraih orientasi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan akan memungkinkan perusahaan untuk terus beroperasi dan mencapai visi misi organisasi yang sudah ditetapkan. Untuk itu perusahaan menyadari agar mampu bersaing dengan para kompetitor dalam bidang yang sama, perusahaan sangat memerlukan adanya peran yang baik dan positif dari para anggota organisasi

Tabel. I.1
Persentase Pencapaian Kinerja Bagian Produksi Kelapa
Sawit PT. PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Tahun	Target Jumlah Produksi Minyak Sawit (ton)	Realisasi Jumlah Produksi Minyak Sawit (ton)	Persentase Jumlah Produksi Minyak Sawit (%)
2017	500.600	478.245	95.43%
2018	478.284	430.900	90.10%
2019	456.956	409.587	89.63%

Sumber : PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Merujuk pada tabel I.1 diatas bisa dilihat bahwa perusahaan belum mampu mencapai target secara maksimal. Dimana pada tahun 2017 persentase pencapaian sebesar 95,43%, pada tahun 2018 persentase sebesar 90,10%, dan pada tahun 2019 persentase pencapaian sebesar 89,63%. peneliti simpulkan bahwa di tahun 2019 terjadi penurunan yang signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Kompetensi ialah suatu keterampilan ataupun kemampuan yang wajib untuk dipunyai para karyawan atau pegawai agar mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik. Diketahui ada permasalahan kompetensi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh beberapa karyawan tidak sejalan dengan beban pekerjaan yang dikerjakan, sehingga karyawan kurang memiliki pengetahuan untuk memilih kualitas buah yang hendak diproduksi menjadi minyak jadi. Kurangnya kemampuan inilah yang menjadikan perusahaan kesulitan untuk memperoleh minyak yang berkualitas sesuai dengan misi yang ingin dicapai.

Budaya organisasi merupakan pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan juga kewajiban dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kurang baik dalam perusahaan akan membentuk karyawan dengan etos kerja yang tidak baik juga. Diketahui permasalahan budaya organisasi PT. Perkebunan Nusantara III Medan terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja dimana anggota organisasi kurang mampu bekerja secara tim. Hal ini menjadikan pekerjaan kurang terlaksana secara maksimal. Agar budaya organisasi berjalan dengan baik didalam lingkungan kerja maka pemimpin harus lebih adil di dalam membagi tugas atau kewajiban kerja pada karyawannya. Bila berlangsung permasalahan di dalam suatu lingkungan kerja, dengan demikian pemimpin dari perusahaan tersebut wajib untuk berlaku adil dan bijak dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang timbul, dengan demikian tidak berlangsung permasalahan-permasalahan yang menyebabkan para pegawai atau karyawan merasakan ketidaknyamanan untuk bekerja.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja karyawan dimana perusahaan menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai, pengembangan karir diketahui dapat memberikan motivasi tersendiri dalam diri karyawan untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam PT. Perkebunan Nusantara III Medan diketahui permasalahan bahwa pengembangan karir didalam perusahaan tidak berjalan secara efektif, dimana masih rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan mengakibatkan karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengisi posisi yang penting. Selain itu diketahui bahwa tingkat karir selalu diperoleh oleh orang-orang yang memiliki kerabat atau sanak saudara yang bekerja diperusahaan tersebut dengan status atau jabatan yang cukup berpengaruh. Hal ini mengakibatkan karyawan yang tidak memiliki orang terdekat didalam perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tingkat karir yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian permasalahan yang diuraikan tersebut di atas, dengan demikian

peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan suatu penelitian yang berjudul **“pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada uraian berkenaan dengan latar belakang masalah dari penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, di dalam penelitian ini bisa dihasilkan permasalahan pokok berkenaan dengan rumusan masalah, yakni sebagaimana berikut

1. Kompetensi kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan tersebut masih terdapat karyawan memiliki pengetahuan dan skill yang kurang, hal ini dikarenakan oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sejalan dengan beban pekerjaan yang dikerjakan.
2. Budaya organisasi didalam perusahaan tidak tercipta secara efektif dimana terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja dikarenakan anggota organisasi kurang mampu bekerja secara tim.
3. Pengembangan karir didalam perusahaan tidak berjalan secara efektif, dimana masih rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan mengakibatkan karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk mengisi posisi yang penting.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2019 hal ini terlihat dari perusahaan tidak mampu mencapai target produksi.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen dari kompetensi pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen dari budaya organisasi pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen dari pengembangan karir pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara III Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas atau independen dari kompetensi, budaya organisasi, dan pengembangan karir pada kinerja yang dihasilkan karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara III Medan?

1.4 Tinjauan Pustaka

1.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:203) menjelaskan bahwa kompetensi ialah sebuah ciri khas yang mendasar yang ada pada seorang individu yang memudahkan seorang individu

tersebut menghasilkan atau menyediakan hasil kinerja yang baik dalam melaksanakan suatu kewajiban kerja, keadaan kerja dan juga peran kerja tertentu.

Menurut Wibowo (2018:272) menyatakan kompetensi ciri khas yang pokok dari seorang individu yang memiliki keterkaitan hubungan terhadap kriteria yang dirujuk pada hasil kinerja yang efektif dan unggul di dalam suatu keadaan dan pekerjaan tertentu.

Berdasarkan berbagai ahli yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, peneliti mampu menghasilkan suatu simpulan bahwa kompetensi ini memiliki hubungan yang erat dengan tingkat naik turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Umumnya karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang bagus akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

1.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan Sutrisno (2018:6) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang dilaksanakan pengelolaan dengan sangat baik akan menjadi suatu instrument manajemen yang akan memberikan sumbangan pengaruh yang sangat signifikan dan akan menjadi suatu penggeran untuk para karyawan atau pegawai untuk bertingkah laku secara produktif, positif dan juga berdedikasi. Nilai-nilai yang ada pada budaya tersebut tidak terlihat dengan mata, namun budaya ini ialah sebagai tenaga untuk menggerakkan perilaku tertentu dalam memberikan hasil kinerja yang baik.

Menurut Edison, Dkk (2017:121), budaya organisasi yang baik dan kuat akan memiliki disiplin dan loyalitas tinggi yang sangat menghargai norma-norma dan nilai-nilai serta saling menghormati sesama anggota dan ketaatan terhadap perintah atasan.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik memberikan sumbangan pengaruh pada perilaku dari suatu kelompok atau seorang individu guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan berlandaskan pada orientasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

1.4.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

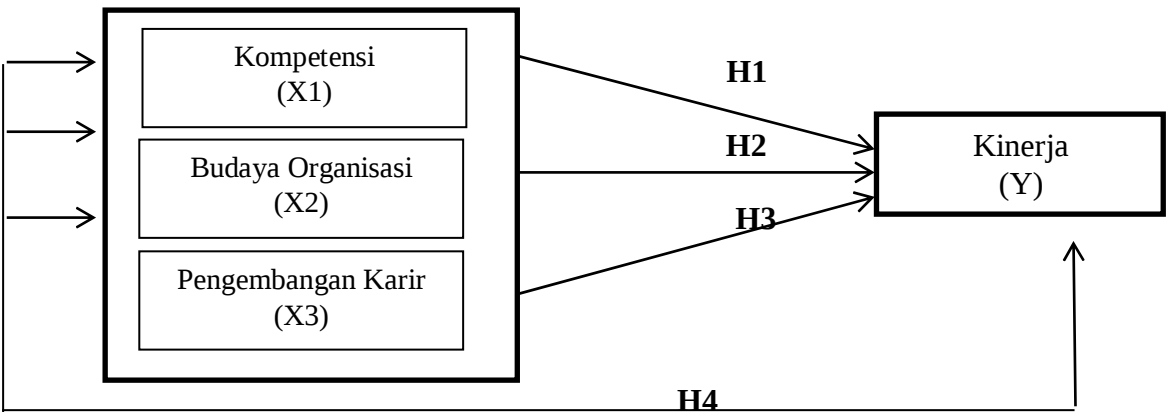
Merujuk pada uraian penjelasan yang dikemukakan Wibowo (2012) menjelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut memiliki keterkaitan erat dengan berbagai faktor, diantaranya ialah faktor eksternal dan internal. Faktor internal didefinisikan sebagai suatu faktor yang muncul di dalam diri dari seorang karyawan atau seorang individu, sedangkan faktor eksternal didefinisikan sebagai faktor yang menggerakkan karyawan dalam melaksanakan kewajiban kerja yang ada dari lingkungan kerja tersebut.

Menurut Samsudin (2010:149) program pengembangan karir dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan diri secara realistic. Hal ini akan menyebabkan kinerja meningkat, retensi semakin baik, serta pengoptimalan dari karyawan atau pegawai yang memiliki bakat akan menjadi lebih bagus.

Gian, Greis, Dan Hendra (2017), dimana dijelaskan bahwa tidak tampak berpengaruh secara langsung antara adanya pengembangan karir pada kinerja karyawan

1.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dibelakang, kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



1.6 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual yang disajikan tersebut di atas, dengan demikian hipotesis penelitian yang bisa dihasilkan rumusan ialah sebagaimana di bawah ini:

- H1 :variabel bebas atau independen dari Kompetensi memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari Kinerja Karyawan yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- H2 :variabel bebas atau independen dari Budaya Organisasi memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari Kinerja Karyawan yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- H3 :variabel bebas atau independen dari Pengembangan Karir memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari Kinerja Karyawan yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- H4 :variabel bebas atau independen dari Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir memberikan sumbangan pengaruh signifikan dan positif pada variabel terikat atau dependen dari Kinerja Karyawan yang bekerja pada PT Perkebunan Nusantara III Medan