

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, peran SDM (Sumber Daya Manusia) dalam organisasi bisnis menjadi isu penting. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya yang dimiliki perusahaan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia salah satu faktor produksi yang digunakan dalam perusahaan. SDM adalah faktor produksi yang hidup, dinamis dan sekaligus merupakan kesatuan ekonomis, psikologis dan sosial, hal ini berarti bahwa SDM tersebut memiliki keinginan, emosi, rasio atau akal, dan lingkungan, karena itulah manusia tidak patut disamakan dengan faktor produksi lainnya. Untuk itu perusahaan perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu hal yang menjadi fokus dari MSDM adalah bagaimana agar para karyawan senantiasa memiliki prestasi kerja yang baik untuk membantu mencapai tujuan suatu perusahaan.

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi seorang karyawan dalam sebuah

prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dalam prestasi kerja umumnya perusahaan mempunyai kualifikasi atau standar kerja yang sudah ditetapkan dan harus dicapai oleh setiap karyawan. Manajemen perusahaan dalam menetapkan standar kerja memiliki kriteria-kriteria tertentu sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan lain-lain. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan tersebut agar karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap mental, perubahan perilaku, dan keahlian. **Hasibuan (2003)** menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi, hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Peningkatan prestasi kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut **Mangkunegara** (200: 67) ada 3 faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yaitu: Faktor kemampuan, maksud dari kemampuan disini dimana karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge skill) artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka karyawan akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Faktor motivasi, sedangkan maksud dari motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi prestasi kerja karyawan dapat diukur dari kompetensi karyawan tersebut, dimana dalam kompetensi karyawan berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan.

— Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan. SDM yang memiliki kompetensi tinggi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang diharapkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Walaupun bukanlah suatu patokan baku, tetapi pada umumnya

perusahaan ingin memiliki karyawan yang punya kompetensi antara lain sebagai berikut : Semangat berprestasi untuk mencapai target kerja (*Achievement to work*), Teliti dan punya perhatian terhadap tugas kerja (*Concern for order*), Proaktif (*Initiative*), Punya keingintahuan tinggi (*Information seeking*), Berempati terhadap orang lain (*Interpersonal understanding*), Berorientasi kepada pelanggan (*Customer service orientati*), Kemampuan komunikatif yang diplomatis dan persuasif (*Communicative – Impact and influence*).

Pada umumnya, karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung memahami yang dimaksud dengan kompetensi adalah tingkat kemampuan hasil kerja secara aktualisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam meraih hasil kerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian dari kompetensi kerja masing-masing karyawan divisi HRD dapat terlihat dari tingkat kompetensi berdasarkan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, penguasaan komputersasi, training atau pelatihan yang pernah dijalani. Namun peneliti melihat indikasi hasil prestasi kerja yang belum optimal tersebut berakar dari proses perekrutan karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung yang belum memiliki standar yang tepat dan sebagian besar calon karyawan berdasarkan referensi yang dianggap baik dan sudah diketahui kapasitas dan prestasi kerja diperusahaan sebelumnya. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan menginginkan calon karyawan yang memang sudah terbiasa dan bersedia bekerja di *site* sehingga bisa diasumsikan bahwa karyawan tersebut akan setia bekerja diperusahaan sampai dengan tahun-tahun mendatang.

Standar kompetensi karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung yang utama adalah komitmen kesetiaan kepada perusahaan, dan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan pengalaman kerja pada referensi-nya. Namun setiap perusahaan memiliki standar yang berbeda-beda dalam pemenuhan kebutuhan kapasitas karyawan. Semua keputusan yang diambil mempunyai dua sisi, yaitu sisi positif dan sisi negatif. Begitu juga dengan keputusan dalam merekrut karyawan ada banyak sekali pertimbangan-pertimbangan yang harus diambil. Salah satunya adalah dengan menetapkan standar kompetensi. Semakin banyak syarat kompetensinya semakin besar pula prestasi kerja yang akan dihasilkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap prestasi kerja Karyawan pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung yang dituangkan dalam judul : **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT Cipaganti Group Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka penelitian masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompetensi Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT.Cipaganti Group Bandung?

2. Bagaimana Prestasi Kerja Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penulis melakukan penelitian ini adalah mendapatkan data, dimana data yang diperoleh adalah data primer maupun data sekunder yang akan dijadikan sebagai bahan analisis dan bahan pertimbangan penulis untuk penyusunan skripsi sebagai syarat dalam menempuh Ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Islam Bandung.

Sedangkan tujuan dari penulisan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompetensi karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung?
2. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap prestasi karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Dengan adanya penelitian ini penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain seperti :

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang diteliti, yaitu tentang kompetensi karyawan dan prestasi kerja karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung. Selain itu penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi penulis didalam praktik dan pelaksanaannya nanti.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada perusahaan untuk merumuskan kebijakan serta tindakan-tindakan selanjutnya mengenai kompetensi karyawan terdapat prestasi kerja karyawan Pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung.

3. Bagi Pihak lain

Sebagai bahan bacaan untuk menambah informasi dan pengetahuan atau referensi bagi peneliti lain dan titik tolak melakukan penelitian dalam bidang yang sama.

1.4.2 Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan analisis mengenai kompetensi karyawan dan prestasi kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Kompetensi Karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut (Anderson, Ones, Sinangil & Viswesvaran, 2005) Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, kompetensi membantu perusahaan untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang. Hal ini tentu saja berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan kerja seseorang atas bidang kerja tertentu. Kompetensi merepresentasikan dimensi kerja yang penting bagi diri seseorang. Nah, dari kompetensi yang tampak inilah perusahaan jadi lebih mengetahui bagaimana seorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, dan mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasannya.

Intinya, kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang. Tidak hanya itu, melalui kompetensi kerja seorang karyawanlah perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan pekerjanya.

Menurut **Watson Wyatt dalam Noor Fuad (2009:19)**, mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Menurut **Hutapea dan Thoha (2008:28)** mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik."

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Menurut **Dunnett's** (2004:105) *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : "Keterampilan (skill) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut **Gitosudarmo dan Sudita** (2008:23) mengemukakan bahwa : "Perilaku kerja adalah sikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya."

Amirullah (2002:40) bahwa : "Perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan kesiapan untuk menganggapi, yang diorganisasi

melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya.

1.5.2 Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. (Ruky:15) Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 1991:105) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. ”

Pernyataan diatas merupakan landasan umum untuk menentukan prestasi kerja itu sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya

dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh pernyataan **A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)**. Menurutnya, terdapat beberapa aspek dalam pengukuran prestasi kerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan ketertaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
3. Tanggung jawab, dimana ini menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerjasama , yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Dalam setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkompentensi baik, tentunya akan menunjang kerja karyawan agar lebih baik karena menganggap pekerjaan itu sebagai sebuah tantangan tersendiri untuk karyawan tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan.

1.5.3 Pengaruh Kompentensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

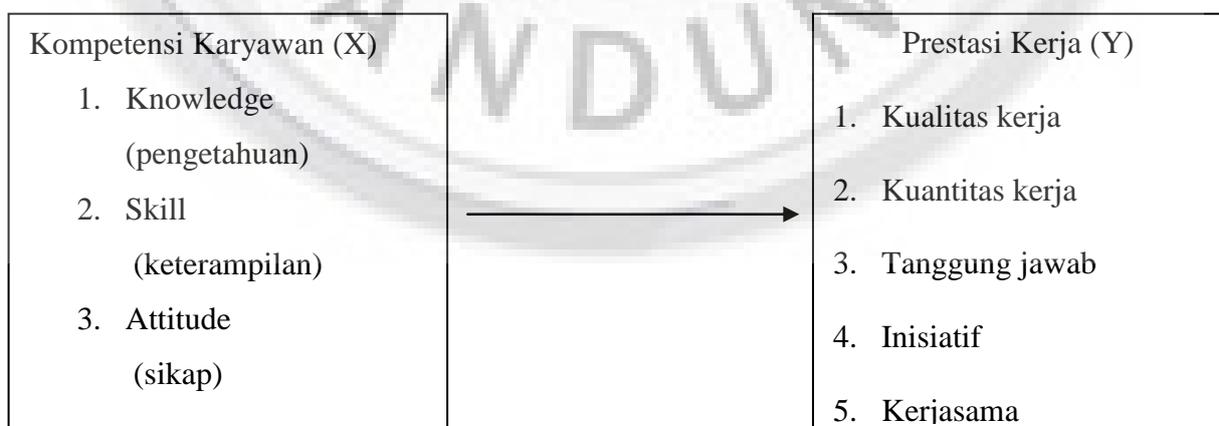
Perusahaan dan organisasi sangat membutuhkan manajemen SDM yang memiliki peran penting yang didalamnya terdapat kompetensi karyawan dan prestasi kerja karyawan. Pengertian dari kompetensi karyawan **Watson Wyatt**

dalam Noor Fuad (2009:19), mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa kompetensi karyawan memiliki hubungan atau kaitan dengan prestasi kerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan tersebut dan memberikan dampak yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka paradigma penelitian dapat digambarkan bagan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Paradigma Pengaruh Kompetensi Karyawan
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

1.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian bahwa : “ **Terdapat Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat HRD dan GA Di PT. Cipaganti Group Bandung**”

1.7 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian skripsi ini, maka penulis mengadakan penelitian pada Direktorat HRD dan GA di PT. Cipaganti Group Bandung.

1.8 Waktu Penelitian

Jadwal Tahapan Penelitian

Maret-Juli 2014

Tahapan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul proposal																				
Penyusunan proposal dan kuesioner																				
Penyebaran kuesioner																				
Pengumpulan data																				
Pengolahan data																				
Penyusunan laporan dan pengujian																				