

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi yang bentuknya perusahaan atau yang lain, harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan sangat tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya (Rahayu, 2001). Usaha untuk meningkatkan mutu dan keuntungan perusahaan sangat tergantung pada prestasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah sumber daya yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, (Siagian 1995 dalam Wahyu, 2000). Tanpa memiliki SDM yang mempunyai kinerja yang baik dan kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan dapat tersisih karena ketidakmampuannya menghadapi pesaing. Untuk itu perusahaan harus mempunyai perhatian yang khusus pada karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan serta selalu memotivasi karyawannya. Salah satu cara memotivasi karyawannya adalah dengan melakukan peningkatan kompetensi bagi para pekerja yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari kegiatan sumber daya manusia (Rosidah, 2003).

Kompetensi adalah kareakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku

yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan fungsi pekerjaan (Boulter, dalam Rosidah, 2003). Menurut Rosidah, (2003) kompetensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi sumber daya manusia berkaitan dengan komunikasi, kerjasama, kepemimpinan, dan analisis terhadap pengambilan keputusan.

Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Menurut Mc. Celland dalam Rosidah (2003), dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama menentukan kerja seseorang.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektifitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boutler dalam Rosidah (2003) level kompetensi adalah *skill, knowledge, social role, self image, trait dan motive*.

Kompetensi skill dan knowledge lebih cenderung nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (*ujung*) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Kompetensi yang berhubungan dengan skill dan knowledge adalah komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan secara analitis, Boutler dalam Rosidah (2003).

Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi, komunikasi yang baik antar karyawan akan meningkatkan

Perusahaan jamu adalah salah satu contoh dari persaingan bisnis yang ketat. Salah satu perusahaan jamu di Indonesia yang melakukan usaha peningkatan sehingga meningkatkan motivasi kerja.

karir tersebut haruslah efektif dan adil bagi seluruh karyawan di setiap tingkatan produktifitas dan kualitas kerja karyawan (Russell, dalam Rahayu, 2001). Program kewajiban untuk mendesain program karir karyawan sebagai upaya meningkatkan meningkatkan kompetensi seperti yang dijelaskan di atas. Perusahaan mempunyai memberikan motivasi agar karyawan mau meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara mempunyai kinerja yang kurang memuaskan, oleh sebab itu perusahaan harus lebih Pada dasarnya sumber daya manusia di Indonesia bisa dibidang masih

2003)

harus benar-benar dipertimbangkan agar selaras dengan tujuan organisasi (Rosidah, alternatif yang dipilih tersebut, sehingga setiap alternatif penyelesaian pekerjaan pilihan/alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan, akan bertanggung jawab atas setiap pengambilan keputusan, setiap karyawan yang telah menentukan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Tanggung jawab dapat tercermin dalam kelompok dalam satu team dibutuhkan jiwa kepemimpinan untuk menciptakan rasa kelompok untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Dalam kerjasama masing, setiap karyawan harus bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan dalam sasaran yang harus dicapai dalam waktu tertentu, dan dibagi dalam tugas masing-masing merupakan unsur yang penting dalam organisasi, sasaran kerja kelompok berupa pengertian, kerjasama, dan kepuasan serta kinerja. Kerjasama kelompok juga

kompetensi bagi karyawannya adalah PT. Sido Muncul. Berdasarkan wawancara dengan bagian Departemen Umum dan Personalia PT. Sido Muncul Semarang dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan sarana berupa sosialisasi tentang budaya dan kebutuhan perusahaan dari karyawan dan program-program pelatihan. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga akan berpengaruh langsung pada peningkatan kompetensi karyawan.

Akan tetapi pada kenyataannya, setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap peningkatan kompetensi yang didesain oleh perusahaan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan karakter dari setiap karyawan serta disebabkan oleh pemberian kesempatan pelatihan yang tidak merata. Oleh karena itu maka perlu upaya dari pihak perusahaan untuk meningkatkan sistem pembinaan serta sikap yang adil bagi seluruh karyawan khususnya peningkatan kompetensi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Rosidah (2003), yang meneliti kompetensi kinerja karyawan pada PT Cheil Jedang Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah bahwa penelitian ini hanya difokuskan pada karyawan pada bagian marketing saja. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa tiap-tiap bagian dalam perusahaan memiliki pengukuran kinerja yang berbeda-beda. Berdasarkan belakang di atas tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING DI PT. SIDO MUNCUL SEMARANG.**”

B. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kerjasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengambilan keputusan secara analitis berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah komunikasi, kerjasama, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan secara analitis berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh pengambilan keputusan secara analitis terhadap kinerja karyawan
5. Menganalisis pengaruh komunikasi, kerjasama, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan secara analitis terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah pengetahuan mengenai persepsi karyawan tentang peningkatan kompetensi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Sido Muncul Semarang.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian atau penulisan karya ilmiah lain yang relevan.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan ilmu tentang sumber daya manusia

3. Manfaat Bagi Perusahaan.

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai masukan untuk lebih meningkatkan kompetensi karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.