

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Gambaran Umum Organisasi**

PT. Ivo Mas Tunggal didirikan pada tahun 1978 yang sebelumnya bernama 'PT. Indonesian Vegetable Oil Factory' dengan Akte No. 65 Tanggal 19 Juli 1978 berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Dengan Akte perubahan No. 66 Tanggal 18 September 1980 dan berubah nama menjadi PT. Ivo Mas Tunggal dengan Akte No. 90 Tanggal 18 April 1983.

PT. Ivo Mas Tunggal termasuk dalam Group Sinar Mas (SMART Tbk) atau lebih dikenal dengan nama Sinar Mas Agro Resources and Technology yang berkantor Pusat di Menteng, Jakarta dan Kantor Perwakilan di Pekanbaru, bergerak di Bidang Usaha Perkebunan Kelapa Sawit dan Pengolahan (dari TBS/Tandan Buah Segar menjadi CPO/*Crude Palm Oil* dan PKO/*Palm Kernel Oil*).

Lokasi Perkebunan PT. Ivo Mas Tunggal terletak di Kecamatan Kandis Kabupaten Siak (sebelumnya terletak di Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, menjadi Kecamatan Minas).

Untuk Sinar Mas Agribusiness and Food terdapat di beberapa kota besar di Indonesia, seperti Pulau Sumatera (Sumatera Utara, Riau, Jambi, Bangka Belitung, Bengkulu, dan Lampung), Pulau Kalimantan (Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, dan Kalimantan Tengah), Pulau Sulawesi dan Irian Jaya.

Tandan Buah Segar (TBS) yang diolah menjadi CPO dan PKO, dibawa ke Bulking Station yang berada di Pelabuhan Kota Dumai untuk selanjutnya dikirim dengan Kapal ke Refinery yang berada di Rungkut Surabaya, Belawan Medan, dan Tanjung Priok untuk diolah menjadi minyak goreng dan lain-lain. Diantaranya adalah, Minyak Goreng Filma, Minyak Goreng Kunci Mas, Minyak Goreng Mitra, Minyak Goreng Masku, Margarine Filma, Palmbom, dan lain-lain. Sedangkan untuk PKO sebagai salah satu campuran pembuatan

kosmetik. Limbah padatnya juga jika diolah dapat dimanfaatkan sebagai Campuran Makan Ternak.

### 1.1.2 Visi dan Misi Organisasi

Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, PT. Ivo Mas Tunggal berpedoman pada visi dan misi perusahaan yang menjadi landasan dasar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berikut visi dan misi PT. Ivo Mas Tunggal Kandis:

a. Visi

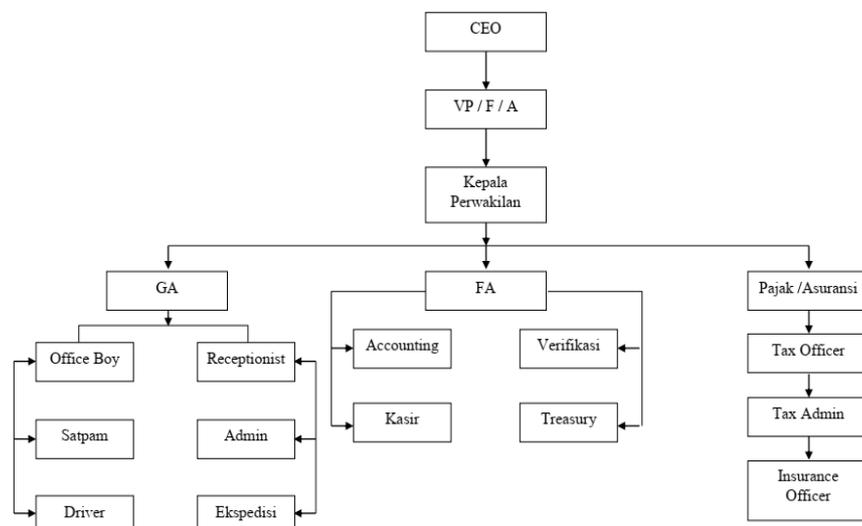
Menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik-menjadi mitra pilihan (*sumber* : Internal PT.Ivomas Tunggal)

b. Misi

Secara efisien kami menyediakan produk, solusi, serta layanan agribisnis dan konsumen yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi pemangku kepentingan kami (*sumber*: Internal PT. Ivomas Tunggal).

### 1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Kandis adalah sebagai berikut:



## Gambar 1. 1 Struktur Organisasi

*Sumber: Internal PT. Ivo Mas Tunggal Kandis*

### 1.2 Latar Belakang Masalah

PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, dimana salah satu produk yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu CPO/*Crude Palm Oil* dan PKO/*Palm Kernel Oil*. Faktor sumber daya manusia yang berkualitas serta unggul harus dikelola dengan sangat baik agar dapat mencapai kinerja dan tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh semua organisasi, terutama apabila instansi harus dapat berkerja efektif dan efisien, serta produktif.

Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya sekedar menyatakan sebagai hasil dari kerja saja, tetapi juga proses bagaimana pekerja itu berlangsung pun ikut dibahas pada kinerja. Tingkat pencapaian pelaksanaan dalam suatu program kegiatan serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi, merupakan gambaran umum dari kinerja dalam *performance*. Sedangkan menurut Edison (2016:207) kinerja terdiri dari terdiri dari empat dimensi yaitu target, kualitas, waktu, dan taat asas. Dimensi tersebut saling berhubungan satu sama lain. Pada pelaksanaannya, manajemen kinerja dapat memberikan manfaat yang berarti bagi organisasi/perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, tentunya dengan harapan agar karyawan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap manajemen harus dapat mengelola kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau sebelum. Dengan mengetahui kinerja karyawan, maka organisasi dapat memberikan perkiraan seberapa efektif dan berhasilnya tujuan organisasi/perusahaan tersebut.

Hasil penilaian kinerja organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru dari tahun 2013-2017 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Pencapaian Kinerja PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru Tahun 2013-2017

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	%	Pertumbuhan
2013	144.000.000	130.000.100	90,28	-
2014	294.861.500	150.222.000	50,95	-0,44
2015	225.848.900	172.232.400	76,26	0,50
2016	202.847.500	200.189.000	98,69	0,29
2017	162.636.000	132.000.000	81,16	-0,18

Sumber: PT. Ivo Mas Tunggal Kandis, 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa sepanjang tahun 2013-2017 terjadi fluktuasi angka persentase kinerja yang tidak tercapai meskipun pada tahun 2016 mengalami penurunan dari tahun 2015 tetapi tren persentase kinerja yang tidak tercapai meningkat dari tahun 2016-2017. Meningkatnya angka kinerja yang tidak tercapai disebabkan oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil penilaian kinerja karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru pada tahun 2016-2018 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Sistem Manajemen Kinerja (SMK) Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis

KATEGORI	PENILAIAN KINERJA		
	2016	2017	2018
Istimewa	-	-	2,7%
Sangat Baik	3,2%	3,4%	21%
Baik	95,2%	89,8%	66,1%
Cukup Baik	1,6%	5,9%	9,3%
Tidak Baik	-	0,9%	0,9%

Sumber: Data internal PT. Ivo Mas Tunggal Kandis

Hasil penilaian kinerja untuk karyawan di lingkungan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis pada tahun 2018 berada pada kriteria Baik sebesar 66,1%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu atau karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2016 dan 2017, dimana pada tahun 2016 sebesar 95,2% dan tahun 2017 sebesar 89,8% kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik.

Kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Wirawan (2015:272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada dalam diri pegawai, yaitu faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina, Hamidi, Prakoso (2019) yang melakukan penelitian pada Perum Perhutani bahwa melemahnya eksistensi organisasi yang mengabaikan kompetensi karyawannya bukan tanpa alasan. Kompetensi dan motivasi karyawan merupakan faktor utama dari kinerja karyawan di sebuah organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitiannya bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan Yuningsih dan Ardianti (2019) juga menghasilkan penelitian bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Kandis diduga karena motivasi karyawan yang rendah seperti dapat dilihat pada Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Pekanbaru di bawah ini.

Tabel 1. 3 Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis Tahun 2016-2018

<b>TAHUN</b>	<b>KEHADIRAN</b>	<b>IZIN</b>	<b>MANGKIR</b>	<b>CUTI</b>	<b>SAKIT</b>	<b>TOTAL</b>
2016	93%	2%	1%	2%	2%	100%
2017	95%	1%	1%	2%	1%	100%
2018	93%	3%	1%	3%	-	100%

*Sumber: Bagian SDM PT. Ivo Mas Tunggal Kandis, 2019*

Hasil laporan tingkat kehadiran pegawai menunjukkan rata-rata persentase ketidakhadiran berupa izin dan tidak ada keterangan atau mangkir meningkat dari 2% menjadi 4% serta persentase kehadiran berada pada kisaran 93%. Meningkatnya angka ketidakhadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja yang berimbas kepada tidak meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Selain motivasi kerja, faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi karyawan dimana menurut Marshall yang dikutip oleh Sudarmanto (2015:47), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu.

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya. PT. Ivo Mas Tunggal Kandis sudah mempunyai kriteria kompetensi tertentu yang diharapkan dari para karyawannya. Metode untuk mengukur atau mengevaluasi kompetensi individu adalah dengan kompetensi assessment atau penilaian kompetensi.

Masalah dalam kompetensi yang terjadi di PT. Ivo Mas Tunggal Kandis adalah hasil assessment karyawan yang belum memenuhi kriteria sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan yaitu sebesar 64%. Ini berarti masih adanya gap antara kompetensi yang dipersyaratkan oleh perusahaan dan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan.

Tabel 1. 4 Hasil Assesment Kompetensi Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal  
Kandis Tahun 2018

<b>NO</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>MEMENUHI</b>	<b>TIDAK MEMENUHI</b>
1	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	65%	35%
2	Pemahaman ( <i>Understanding</i> )	74%	26%
3	Kemampuan/Ketrampilan ( <i>Skill</i> )	68%	32%
4	Nilai ( <i>Value</i> )	55%	45%
5	Sikap ( <i>Attitude</i> )	55%	45%
6	Minat ( <i>Interest</i> )	65%	35%
<b>Rata-rata</b>		<b>64%</b>	<b>36%</b>

*Sumber: Bagian SDM PT. Ivo Mas Tunggal Kandis, 2019*

Kompetensi karyawan yang ditetapkan di perusahaan merupakan basis dari berbagai aspek pengembangan sumber daya yang dimiliki, yang dikondisikan sebagai upaya pendukung dalam pencapaian kinerja pegawai, dengan keunggulan kinerja merupakan modal penting untuk mengantar perusahaan mencapai keunggulan bersaing yang optimal dan efisien.

Hal ini ditunjang oleh hasil penelitian dari Yuliana (2017) bahwa kompetensi signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja, Suryani (2017) menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi merupakan faktor penting, oleh karena itu motivasi kerja perlu

ditingkatkan melalui pengelolaan terpadu yang menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan kompensasi kerja dan balas jasa dari perusahaan. Sedangkan kompetensi karyawan harus ditingkatkan melalui pembentukan dan pelatihan kemampuan dan skill karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis memilih judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ivo Mas Tunggal Kandis”

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis dapat mengidentifikasi masalah yakni adanya pencapaian kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal Kandis dinilai belum tercapai, hal ini pun dilihat dari penilaian kinerja individu karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis yang mengalami penurunan tingkat kehadiran pegawai dan menunjukkan rata-rata persentase ketidakhadiran berupa izin, dan tidak ada keterangan atau mangkir meningkat dari 2% menjadi 4%. Sehingga angka ketidakhadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga kompetensi yang terjadi di PT. Ivo Mas Tunggal Kandis berdasarkan assessment karyawan yang belum memenuhi kriteria sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan yaitu sebesar 64%.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan, penulis memberikan rumusan masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis?
2. Bagaimana kompetensi karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis secara simultan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis secara parsial
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis secara simultan

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dapat tercapai setelah melakukan penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan berguna baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap:

- a) Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya tentang motivasi kerja dan kompetensi kinerja karyawan.
- b) Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi yang berguna dan masukan atau saran dalam meningkatkan pemahaman terkait dengan

pengetahuan tentang motivasi kerja dan kompetensi pada karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis agar bisa berkembang lebih baik lagi di kedepannya.

## **1.7 Sistematika penulisan**

Dalam rangka memperjelas penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi yang dibahas dalam setiap babnya. Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan tugas akhir

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang rangkuman teori manajemen sumber daya manusia, teori motivasi kerja, kompetensi, kinerja karyawan, dan hubungan motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, serta rangkuman penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi tentang uraian tentang metode penelitian yang digunakan, langkah-langkah pelaksanaan secara operasional.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang pembahasan mengenai objek penelitian, hasil penelitian, dan analisis hasil penelitian yang dilakukan

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan serta saran yang ditunjukkan terutama PT. Ivo Mas Tunggal Kandis yang menjadi objek penelitian dan peneliti selanjutnya