

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai motor penggerak dari seluruh sarana dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa. Kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan sangat tergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia sebagai faktor penunjang keberhasilan dan mesin penggerak dalam sebuah organisasi. Organisasi perusahaan dipahami sebagai institusi perekonomian yang didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia, merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta.

Organisasi perusahaan melibatkan beberapa orang atau sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus mampu melaksanakan fungsi dan aktivitas manajemen terhadap sumber daya manusia, sebagai aset yang sangat penting agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga kinerja dapat dicapai dengan baik. Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, sehingga diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2012). Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan pada sebuah perilaku kerja organisasi.

Hakekatnya setiap karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian agar selalu bekerja efektif dan efisien juga memiliki kualitas maupun kuantitas pekerja yang baik, tetapi lebih dari itu bahwa setiap karyawan diharapkan lebih mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas. Untuk itu selayaknya instansi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dari salah satu aktivitas pengembangan yang dilakukan adalah melaksanakan pemenuhan fasilitas kerja. Dalam perspektif ilmu manajemen sumber daya manusia, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan adalah dengan melakukan pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan sumber daya manusia yang diturunkan menjadi spesifikasi jabatan. Spesifikasi jabatan berisi identifikasi jabatan, kondisi pekerjaan suatu jabatan dan kualifikasi-kualifikasi personalia (persyaratan-persyaratan kerja) yang diperlukan bagi seorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

Kinerja merupakan aspek pendukung dalam melihat hasil kerja suatu organisasi, melalui kinerja dapat terlihat apakah tujuan suatu organisasi sudah tercapai atau belum, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, kinerja karyawan adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Wibowo, 2016:69). Sumber lain menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Mangkunegara, 2017:57).

Pemaparan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan, kinerja karyawan belum dilaksanakan secara maksimal ditandai dengan tidak tercapainya target dengan realisasi yang diinginkan.

Target dan realisasi kunjungan wisatawan ke Puncak Mas tahun 2020, sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Target Dan Realisasi Kunjungan Wisatawan di Puncak Mas Tahun 2020

Bulan	Target	Realisasi	Perkembangan (%)
Januari	6230	4221	67,8
Februari	4950	3854	77,9
Maret	6780	4762	70,2
April	3720	280	7,5
Mei	4980	270	5,4
Juni	4460	102	2,3
Juli	7340	176	2,4
Agustus	5926	227	3,8
September	3460	854	24,7
Oktober	3570	632	17,7
November	7810	701	9,0
Jumlah	59.226	16.079	288,7
Rata-rata	5.384	1.462	26,2

Sumber: Taman Wisata Puncakmas, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa kunjungan wisatawan ke Taman Puncakmas secara umum berfluktuasi, rata-rata perkembangan kunjungan pada tahun 2020 sebesar 26,2 % dengan jumlah kunjungan sebanyak 16.079 wisatawan, realisasi jumlah kunjungan wisatawan tahun 2020 mengalami penurunan, hal tersebut dikarenakan pada tahun tersebut ada pandemi Covid 19, di Provinsi Lampung dimulai dari bulan Maret 2020, sehingga wisatawan tidak dapat berkunjung, wisatawan pada bulan Maret-Agustus rata-rata adalah wisatawan yang dekat dengan lokasi Taman Wisata yang diperbolehkan berkunjung, sehingga masih terdapat wisatawan yang berkunjung pada bulan Maret-Agustus, hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dapat dilaksanakan secara maksimal. Dalam menjalankan usaha Taman

Puncakmas tidak terlepas dari *standar operasional prosedur* (SOP) yang telah ditetapkan yaitu 91-100% dari seluruh lini bagian pekerjaan, sebagaimana terdistribusi pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Tabel Standar Penilaian Kinerja pada Taman Puncakmas
Tahun 2020

Indikator	Nilai	Kategori
Kualitas - Hasil pekerjaan - Kesesuaian Kerja	91-100	Sangat Baik
Kuantitas - Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan - Kesesuaian dengan target pekerjaan	76 – 90	Baik
Ketepatan waktu - Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan - Memaksimalkan waktu bekerja	61 – 75	Cukup
Pengetahuan dan keterampilan - Kesesuaian bidang pekerjaan dengan kompetensi karyawan - Pengetahuan dengan tugas yang diberikan	51-60	Kurang baik
Komunikasi - Hubungan dengan rekan kerja - Dedikasi dan prakarsa kerja	≤ 50	Buruk

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui bahwa pada indikator Standar penilaian kinerja pada Taman Wisata Puncak Mas diperoleh bahwa kinerja dikatakan sangat baik jika memperoleh skor kinerja antara 91-100, dikatakan baik jika memperoleh nilai antara 76-90 dikatakan cukup jika memperoleh nilai antara 61-75 dikatakan kurang baik jika memperoleh nilai antara 51-60 dan dikatakan buruk

jika memperoleh nilai ≤ 50 . Hasil perolehan data dari Taman Puncak Mas sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Tabel Hasil Penilaian Kinerja pada Taman Puncak Mas Tahun 2021

Indikator Kinerja	Departemen	Penilaian	Hasil
Kualitas	ADM &HRD	76-90	Baik
	Staf Dept	51-60	Kurang baik
	Keuangan	61-75	Cukup
	OB dan CS	61-75	Kurang baik
Kuantitas	ADM &HRD	76-90	Baik
	Staf Dept	51-60	Kurang baik
	Keuangan	61-75	Cukup
	OB dan CS	61-75	Cukup
Ketepatan Waktu	ADM &HRD	76-90	Baik
	Staf Dept	51-60	Kurang baik
	Keuangan	61-75	Cukup
	OB dan CS		Kurang baik
Pengetahuan dan keterampilan	ADM &HRD	76-90	Baik
	Staf Dept	51-60	Kurang baik
	Keuangan	61-75	Cukup
	OB dan CS	61-75	Cukup
Komunikasi	ADM &HRD	76-90	Baik
	Staf Dept	51-60	Kurang baik
	Keuangan	61-75	Cukup
	OB dan CS	61-75	Cukup

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa penilaian kinerja yang dilakukan pada Taman Puncak Mas Bandar Lampung termasuk dalam kategori kurang baik, hal tersebut dikarenakan hasil penilaian kinerja sebagian besar hanya diperoleh antara 61-75. Adanya hasil kerja yang kurang baik pada staf departemen dan bagian OB dan CS dikarenakan Taman Puncak Mas kurang maksimal dalam melakukan pengembangan bagi setiap karyawan dalam meningkatkan kunjungan wisatawan . Hasil penilaian tersebut masuk dalam kategori cukup, hal tersebut berkaitan dengan kompetensi dan penempatan karyawan.

Mangkunegara (2017:62) yang menyebutkan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kompetensi dan penempatan kerja karyawan. Disamping itu, menurut Emron, Yohny, Imas (2017:62) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul, kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung berdasarkan pendidikan terdapat karyawan dengan pendidikan SMP sebanyak 4 orang, pendidikan SMA sebanyak 24 orang sarjana Strata 1 sebanyak 20 orang dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung masih terdapat Kompetensi karyawan yang belum memenuhi persyaratan.

Disamping kompetensi, penempatan karyawan juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu instansi. Penempatan karyawan menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan bukannya tanpa alasan sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat diperdayakan secara optimal maka karyawan tersebut hendaknya harus ditempatkan pada tempat yang tepat. Namun demikian, untuk mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal maka yang dibutuhkan penempatan karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi dimiliki orang tersebut untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan oleh organisasi, sehingga muncul istilah "*the right man on the right places/ the right man on the right job*"(Fadilah *et al*, 2013). Selain itu penempatan juga harus didasarkan pada *Job Description* dan *Job Spesification*. Data karyawan pada Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel I.4 Jumlah Karyawan di Taman Wisata Puncak Mas
Bandar Lampung Tahun 2020

No.	Departemen	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	HRD	Ketua	1
		Wakil HRD&Staf	3
2	Konsultan	Konsultan dan Staf	2
3	Finance	Staf Keuangan	3
		Tiketing	4
		Stand Wahan	8
		Costomer Service	2
		Food Court	5
		Kios Souvenir	2
		Marketing	3
4	Keamanan dan Kebersihan	Keamanan	5
		Office Boy	6
		Cleaning Service	4
		Jumlah	48

Sumber: Taman Wisata Puncakmas, 2021

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* pada orang tersebut. Faktor penempatan karyawan atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor pertimbangan yang tepat dalam penempatan awal, pemindahan maupun promosi sangat penting namun dalam pelaksanaan terutama organisasi swasta kurang mendapatkan perhatian yang proporsional. Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian kompetensi karyawan dalam bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang bersangkutan (Hartati, 2017:54).

Penempatan karyawan juga tidak lepas dari kesesuaian kompetensi karyawan tersebut. Dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2017:52) tentang kesesuaian kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa pada hakekatnya factor kompetensi karyawan yang meliputi kesesuaian penempatan, pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebagai perwujudan prestasinya. Semakin tinggi kesesuaian kompetensi dan penempatan seseorang dalam bidang tugas akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan maupun parsial variabel kompetensi dan kesesuaian penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan baik itu berupa latar belakang pendidikan maupun keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugasnya akan mempengaruhi kinerja, pada kenyataannya banyak didapati Karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki berupa pengetahuan yang didapat dalam latar belakang pendidikan, keterampilan yang didapat dalam pelatihan yang mana pelatihan tersebut bukan berkaitan dengan kompetensi jabatan tetapi berhubungan dengan Profesi yang ada dan perilaku karyawan tersebut. Fenomena berkaitan dengan penempatan karyawan masih terdapat karyawan dengan kompetensi Sarjana Hukum ditempatkan pada posisi keuangan, hal tersebut mengindikasikan bahwa penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensi yang ada, Sehingga kinerja tidak berjalan dengan maksimal, karena tidak tepatnya penempatan karyawan tersebut yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang capaian kinerjanya kurang efektif dan kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari tabel 1.2.

Untuk mengetahui apakah penempatan yang sesuai kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka menjadi menarik dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan Karyawan. Dengan latar belakang tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung “.

1.2 Perumusan Masalah

Kinerja Pegawai dapat diketahui dari kunjungan wisatawan ke Taman Puncakmas secara umum berfluktuasi, rata-rata perkembangan kunjungan pada tahun 2020 sebesar 26,2 %, penempatan karyawan masih terdapat karyawan dengan kompetensi Sarjana Hukum ditempatkan pada posisi keuangan, hal tersebut mengindikasikan bahwa penempatan pegawai belum sesuai dengan kometensi yang ada, Sehingga kinerja tidak berjalan dengan maksimal, karena tidak tepatnya penempatan karyawan tersebut yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang capaian kinerjanya kurang efektif dan kurang maksimal. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah, yaitu :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung ?
2. Apakah Penempatan Kerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung ?
3. Apakah Kompetensi dan Penempatan Kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

2. Ruang lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Kompetensi dan Penempatan Kerja Karyawan Kinerja Karyawan

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini akan dilaksanakan di Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung Jl. PB. Marga Sukadana Ham Kecamatan Tanjung Karang Barat Bandar Lampung

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Desember 2021

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian dalam penelitian adalah manajemen sumber daya manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan Taman Wisata Puncak Mas Bandar Lampung

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi pemegang kebijakan di Karyawan Taman Wisata Puncak mas Bandar Lampung dalam rangka peningkatan kinerja karyawan sebagai upaya mencapai visi dan misi Karyawan Taman Wisata Puncak mas Bandar Lampung ?

2. Memperluas wawasan peneliti terhadap ilmu pengetahuan khususnya manajemen kompetensi, kemampuan individu, penempatan karyawan dan kinerja, serta menambah referensi bagi peneliti lain yang bermaksud meneliti kemungkinan faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam organisasi publik.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penempatan karyawan yang hendak menduduki jabatan tertentu sebaiknya diutamakan sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.
4. Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematis penelitian.

BAB II :LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan definisi teori, kerangka pikir dan uji hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel penelitian, uji instrumen data, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, pengujian hipotesis

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan pembahasan menjelaskan deskripsi objek penelitian dan pembahasan setiap variabel independen. Bab ini juga menjelaskan statistik deskriptif variabel dan hasil analisis data yang terdiri dari pengujian analisis data, pengujian hipotesis.

Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan bab IV. Dengan diperolehnya kesimpulan dalam penelitian ini, maka bab ini juga memberikan penjelasan mengenai implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN