

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan era revolusi industri, kebutuhan akan sumber daya manusia semakin penting, diseimbangkan dengan kualitas sumber daya manusia untuk dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mendorong kemajuan perusahaan. Meskipun dibantu dengan sarana dan prasana namun tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Seiring perkembangan zaman persaingan perusahaan semakin nyata, perusahaan diminta untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dalam menghadapi tuntutan tersebut harus memaksimalkan kinerjanya, sehingga dapat bertahan dengan arus revolusi industri yang semakin pesat. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga kinerja perusahaan. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja menciptakan dorongan yang semakin meningkat bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja pegawainya, mengukur hasil pekerjaan yang dilakukan dan membandingkannya dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi adalah cara untuk mengetahui apakah perusahaan mencapai tingkat kinerja optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja pegawainya. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau pencapaian yang sebenarnya dari seseorang. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan.

Kebijakan perusahaan merupakan salah satu faktor untuk mencapai keberhasilan kinerja pegawai dalam jangka panjang. Selain itu, pegawai juga harus memiliki kompetensi yang tepat dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai keberhasilan

kinerja pegawai di suatu perusahaan. Perkembangan kinerja pegawai secara individu juga akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun faktor yang bisa meningkatkan kemampuan kinerja dapat diukur melalui kompetensi.

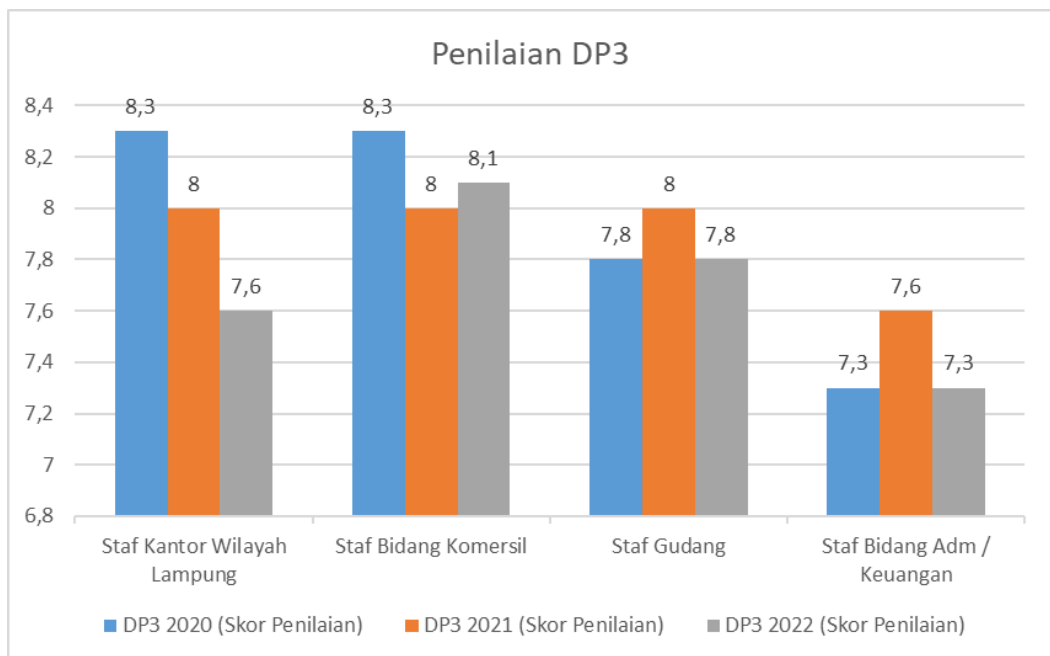
Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016), kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan benar dan memiliki kepercayaan yang didasarkan pada pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian I Gede Aditya Bahari, I Ketut Setia Sapta, dan I Gede Rihayana dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” hasil penelitian terlihat bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai yang sesuai. Elmi (2018) menyatakan bahwa penempatan adalah proses yang sangat penting dalam mendapatkan Pegawai yang berkualitas tinggi yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat pada posisi yang tepat akan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Kajian Sitti Rizki Mulyani dan Mona Agus Saputri (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Objek pada penelitian ini yaitu pegawai kantor Perusahaan umum (Perum) Badan Usaha Logistik (BULOG) Kantor Wilayah Lampung. Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung yang beralamat di Jl. Cut Mutia No.29, Gulak Galik, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung. Perusahaan umum milik negara yang menangani logistik pangan adalah BULOG. Logistik atau pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, angkutan, perdagangan komoditas makanan, dan bisnis eceran adalah semua bisnis perusahaan. Dalam posisinya sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas tanggung jawab publik pemerintah, BULOG terus berusaha untuk menjaga harga dasar pembelian gabah, stabilisasi harga, terutama harga pokok penyaluran beras untuk bantuan sosial dan pengelolaan stok pangan. Akan mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran jika

Pegawai mendukungnya sepenuhnya, yang merupakan komponen penting dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan *Expert Judgement* yaitu Bapak Hafizh Ar Rasyid sebagai Manager SDM dan Hukum, ditemukan masalah pada kantor Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung, telah ditemukan bahwa beberapa pegawai belum menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien karena mereka tidak memahami atau kurangnya pengetahuan tugas kantor. Berikut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), data bersumber dari Kantor Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung, data yang diperoleh hanya nama dan nilai DP3 masing-masing Pegawai dan data yang lain bersifat privasi tidak bisa di foto atau di catat.



Grafik 1. 1 Nilai DP3 Tahunan/Staf Bidang

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa Penilaian DP3 pada tahun 2020-2022 memiliki presentasi yang berfluktuatif. Kinerja perusahaan dan produktivitas perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang kurang efektif. Masalah kompetensi dalam perusahaan sangat berpengaruh untuk keberhasilan perusahaan karena kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai SOP. Masalah penempatan kerja di perusahaan harus sangat diperhatikan oleh perusahaan atau manajemen yang bersangkutan, karena dari penempatan kerja akan

terlihat pegawai bisa menjalankan tugasnya atau akan terkendala. Dari permasalahan diatas maka perlu adanya penelitian mengenai pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM BULOG KANTOR WILAYAH LAMPUNG.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung adalah :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung?
3. Apakah Kompetensi dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian di atas, ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek
Penelitian ini melibatkan pegawai Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.
2. Ruang Lingkup Objek
Penelitian ini mengkaji Kompetensi dan Penempatan Kerja Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.
3. Ruang Lingkup Tempat
Tempat atau lokasi penelitian ini yaitu Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung yang beralamat di Jl. Cut Mutia No.29, Gulak Galik, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung.
4. Ruang Lingkup Waktu
Penelitian ini dilakukan dari Oktober 2022 hingga Februari 2023.
5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian
Penelitian ini mencakup bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dengan fokus utama pada penempatan dan kompetensi pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perum BULOG Kantor Wilayah Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil temuan menunjukkan bahwa sangat mungkin untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis, khususnya terkait dengan kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian adalah untuk memberikan informasi dan bahan pembelajaran tentang bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberi pembaca dan peneliti inspirasi untuk meneliti topik yang sama.

C. Manfaat Bagi Perusahaan

Temuan penelitian ini menggambarkan pentingnya peran strategi (*Human Resource Management*) HRM di perusahaan, khususnya dalam menerapkan nilai – nilai atau prinsip – prinsip kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6 Sistematis Penulisan

Sistematika penulisan berikut akan digunakan untuk menyusun skripsi ini:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang menjadi dasar pembahasan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode pengumpulan data, prosedur penelitian dan metode analisis yang digunakan sebagai pendekatan penyelesaian permasalahan yang terjadi.

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA