

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Dalimunthe, 2018; Prayudi, 2018).

Keberhasilan perusahaan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Potensi sumber daya manusia (SDM) harus dikelola sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang optimal. Manajemen sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam agenda perusahaan. Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memahami bagaimana memperlakukan sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai kebutuhan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan cara-cara untuk mengembangkan kinerja karyawannya guna mendorong kemajuan perusahaan dan bagaimana membuat karyawan tersebut menjadi sangat produktif.

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Ketika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Di sisi lain, kinerja karyawan yang buruk dapat menurunkan kinerja perusahaan. Peranan karakteristik pekerjaan bertujuan untuk memberi deskripsi mengenai jenis pekerjaan kepada karyawan, memberikan gambaran tentang sifat pekerjaan kepada karyawan, memberikan deskripsi pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam persaingan positif untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar

seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat. (Lubis & Prayudi, 2018; Prayudi, 2017).

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:124) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Pengelolaan sumber daya manusia harus ditempatkan dengan tempat yang tepat terhadap keahlian dan keterampilan sehingga karyawan tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya sehingga pekerja semakin terlibat ke dalam pekerjaan dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Apabila pekerja ditempatkan sesuai dengan keahlian maka pekerja juga akan mempengaruhi perilaku terhadap efektivitas organisasi.

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 (Wibowo, 2017: 271). Faktor kompetensi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja diperlukan kompetensi yang memadai Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi biasanya mencakup kemampuan dasar seseorang untuk tampil di tempat kerja. Pencapaian hasil kerja yang maksimal dan memuaskan menuntut karyawan yang kompeten dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga kinerja karyawan meningkat. .

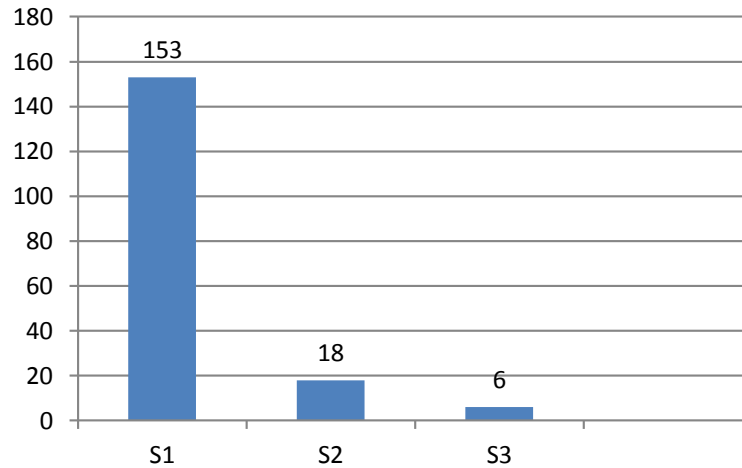
Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. PT. Perkebunan Nusantara VII yaitu sebuah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perkebunan baik sawit, karet, tebu, dan teh, yang memiliki peraturan perundang-undangan dalam menjalankan proses kegiatannya.

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1996 perusahaan-perusahaan perkebunan tersebut sebelumnya merupakan perkebunan nasionalisasi dari pemerintah Belanda, terutama eks PT. Perkebunan X (persero) dan PT. Perkebunan XXXI (persero) pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung terdapat dua bagian kerja yaitu dibagian perkebunan dan perkantoran.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang terlihat adalah karyawan yang tidak puas akan pekerjaan yang dikerjakannya dan karyawan yang tidak siap akan tekanan yang ada dalam perusahaannya. Beberapa karyawan mengeluh bekerja diluar batas kemampuannya dan tidak sesuai dengan uraian pekerjaan yang ada, terlampir data uraian pekerjaan pada Lampiran III. Sehingga menyebabkan suasana bekerja menjadi tidak tenang karena tergesa-gesa untuk dapat segera menyelesaikan pekerjaan lain. Dan sering terjadinya penugasan diluar kota secara mendadak sehingga membuat karyawan merasa terbebani dengan hal tersebut.

Selain itu, PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan-karyawannya, salah satunya memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal diantaranya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan setelah sarjana yaitu pascasarjana, dengan tujuan agar para karyawan bisa lebih *professional* dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. Namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa permasalahan yang ditemui penulis berkaitan dengan kompetensi tersebut, diantaranya masih ada karyawan menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan *professional*, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja. Kemudian ada diantara karyawan menganggap peningkatkan kompetensi hanya menyia-nyaiakan waktu dan biaya saja, karena mereka menganggap profesional dan

produktifitas tinggi bukan akibat dari peningkatan kompetensi tetapi karena pengalaman kerja yang lama di suatu bidang.



Sumber Data PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Gambar 1.1 Data Pendidikan Terakhir Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

Dapat dilihat pada Gambar 1.1 tentang Data Pendidikan Terakhir Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung, terdapat 153 karyawan yang memiliki Pendidikan Terakhir S1 atau sebanyak 86,45%.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) yang mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2019) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini pula dijelaskan dalam teori Indrasari (2017:65) yang mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dan dijelaskan dalam teori Spender dan Spenser (Silean, dkk, 2021:60) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini agar lebih fokus dan tidak meluas pembahasan yang dimaksud, penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek Dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kinerja karyawan.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang Lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah tanggal 31 Oktober 2022 sampai dengan tanggal 28 Februari 2023.

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Pada penelitian ini, ruang lingkup ilmu penelitian yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia meliputi karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung?

3. Apakah Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai karakteristik pekerjaan, kompetensi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kinerja pada perusahaan sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbang saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja

c. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini dengan penambahan variabel-variabel yang relevan sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat menambahkan referensi perpustakaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tinjauan pustaka, teori-teori pendukung yang berkaitan dengan nilai perusahaan, dan penelitian terdahulu sebagai acuan pada penelitian ini, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang sumber data, metode pengumpulan data, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional variabel, dan metode pengolahan data.

- BAB IV** **HASIL DAN PEMBAHASAN**
- Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.
- BAB V** **SIMPULAN DAN SARAN**
- Dalam bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.
- LAMPIRAN**
- Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data- data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun *flowchart*.