

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Penelitian terhadap kinerja karyawan diyakini menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi karena memiliki kinerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada urutannya akan meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi dan perusahaan ataupun pemerintah. Segala upaya yang dilakukan dengan tujuan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi perusahaan dapat dicapai. Setiap peningkatan kerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi karyawan dalambentuk

tanggung jawab pekerjaan yang akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja yaitu perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja menyatakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan dalam suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan sebagai standar pekerja.

kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh suatu individu dalam suatu organisasi yang disesuaikan pada saat periode tertentu, akan dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar dari suatu organisasi dimana individu tersebut bekerja dengan baik secara kualitas maupun kuantitas. Tingkat kinerja yang tinggi bagi karyawan dapat memberikan keuntungan sendiri seperti peningkatan gaji dan memperluas kesempatan untuk dipromosikan serta membuat karyawan tersebut akan mendapatkan dan menguasai pengalaman dalam bidang pekerjaannya. sedangkan tingkat kinerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak kompeten dalam pekerjaannya.

Jumlah pekerja yang dihasilkan oleh perusahaan sudah terbilang memenuhi standar pekerjaan dimana karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut masing-masing sudah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan standar perusahaan sehingga menunjukkan kualitas pekerjaan yang baik bisa dapat menghindarkan tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan, dimana karyawan yang sudah diberikan tugas pekerjaan masing-masing oleh pimpinan perusahaan menunjukkan sudah bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan perusahaan. Tanggung jawab didalam melaksanakan

pekerjaannya diperusahaan tergolong baik. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah tergolong maksimal. Tetapi masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat keperusahaan.

Tinggga kehadiran karyawan sudah terhitung cukup baik dimana seluruh karyawan selalu hadir sehingga secara keseluruhan terpenuhi karena kehadiran juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama dalam perusahaan antara divisi satu dengan divisi lain sudah tergolong baik, karena sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dalam perusahaan.

Dari hasil pra survey yang dilakukan penulis di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan dimana karyawan masih ada yang datang terlambat sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang baik. Didalam perusahaan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, kinerja dari karyawan berjenis laki-laki dinilai lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada kinerja karyawan berjenis kelamin perempuan. Dikarenakan laki-laki lebih sangat teliti, cekatan, memiliki fisik yang kuat dalam bekerja.

PT. Perkebunan Nusantara VII yaitu sebuah perusahaan milik negara yang bergerak dibidang 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.

Pentingnya penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung sebagai bahan evaluasi keunggulan maupun kelemahan dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan VII Bandar Lampung yang nantinya akan berdampak kesuksesan pada PT. Perkebunan VII Bandar Lampung yang nantinya akan berdampak kesuksesan bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Adapun tabel 1.1 standar penilaian kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja karyawan**  
**PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung**

<b>Aspek Yang Dinilai</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Huruf</b>
Aspek Kinerja Korporasi	<b>90-100</b>	<b>Sangat Baik</b>	<b>A</b>
Aspek Kinerja Unit Kerja	<b>75-89</b>	<b>Baik</b>	<b>B</b>
Kepemimpinan dan Kinerja (CLI Soft Competency)	<b>60-74</b>	<b>Cukup</b>	<b>C</b>
Pelaksanaan Tugas	<b>50-69</b>	<b>Kurang Baik</b>	<b>D</b>
Tanggung Jawab	<b>&lt;50</b>	<b>Buruk</b>	<b>E</b>

**Sumber : PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung 2020**

Tabel 1.1 adalah standar kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dimana dijelaskan terdapat kriteria nilai skornya sebagai berikut :

90-100 (sangat baik) yang berarti karyawan diluar cuti absensi dalam 1 tahun tidak melebihi dari aturan perusahaan, karyawan selalu datang tepat waktu,

karyawan yang dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan dan mampu melampaui target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu karyawan yang dapat merealisasikan ide-ide baru karyawan yang memiliki kemajuan di unit kerjanya serta memberikan kontribusi kepada tim/unit kerja dengan efektif.

75-89 (baik) dalam hal ini karyawan yang dapat melampaui target yang ditetapkan perusahaan secara konsisten dalam setiap harinya dalam kondisi kerja apapun, dan selama satu tahun penuh, tingkat absensi diluar cuti tidak kurang seperti yang sudah ditetapkan perusahaan.

60-74 (cukup) dalam hal ini karyawan yang cuma hanya mengerjakan pekerjaannya, dan tidak memenuhi standar target yang ditetapkan sesuai dengan tuntutan target yang disepakati bersama.

50-59 (kurang Baik) dalam hal ini karyawan Cuma hanya mengerjakan pekerjaan dan tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

<50 (kurang) dalam kategori ini karyawan tidak bisa memenuhi standar target yang ditetapkan, memberikan kontribusi dibawah standar minimal pencapaian atau tuntutan pekerjaan dan kurang memberikan usaha yang optimal untuk mencapai standar target yang sudah disepakati bersama.

Dari kriteria dan indikator di atas penulis melakukan wawancara dengan salah satu Pengembang Organisasi yaitu Bapak Jaka mengenai sistem kerja karyawan dan mendapatkan sebuah data rekap penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**  
**Rekap Penilaian Sistem Manajemen Kinerja Karyawan**  
**PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung**

<b>Tahun</b>	<b>Kreteria Penilaian</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Huruf Mutu</b>
2018	Aspek Kinerja Korporasi	92	Baik	B
	Aspek Kinerja Unit Kerja	90	Baik	
	Kepemimpinan dan Kinerja (CLI Soft Competency)	90	Baik	
	Pelaksanaan Tugas	96	Baik	
	Tanggung Jawab	97	Baik	
	<b>Rata – rata</b>	<b>79,8</b>	Baik	

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas mengenai rekap penilaian kinerja karyawan pada tahun 2018. Penilaian kinerja karyawan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung dengan nilai 79,8 dengan keterangan baik hasil ini dilihat dari Kepemimpinan dan kerja, Aspek Kinerja Unit Kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hasil kinerja pun mungkin dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing seperti jenis kelamin dan usia. Karyawan berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan dan karyawan berusia muda maupun berusia tua mempunyai pikiran perasaan dan keinginan serta kemampuan yang berbeda dalam sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda.

Jenis kelamin yang telah membedakan individu sebagai sifat dasar pada kodrat manusia. Ketidak mampuan perempuan memegang peran yang seimbang dengan kaum laki-laki dalam pekerjaan menunjukkan bahwa perempuan tidak mampu memegang peranan penting disebuah perusahaan. Jenis kelamin merupakan isu yang sedang berkembang dalam kinerja

karyawan dalam dunia pekerjaan, perbedaan jenis kelamin dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan.

**Tabel 1.3**

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII  
Bandar Lampung Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Nilai</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2018	Laki – laki	79,68	B	Cukup
	Perempuan	79,5	B	Baik

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2018. Pekerjaan karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan perempuan. Hal ini dilihat dari kualitas pekerjaan karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan Perempuan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung karyawan berjenis kelamin pria sebanyak 232 dan karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 53. PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung mempunyai karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan wanita. Kinerja dari karyawan berjenis kelamin laki-laki dinilai lebih baik dari pada kinerja karyawan berjenis kelamin pria dikarenakan wanita lebih sangat teliti dalam

bekerja. Menurut Rahmawati (2018) Jenis kelamin dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu perbedaan biologisnya, namun juga hal hal yang mencakup nilai sosial dan budaya, termasuk juga dalam hal pekerjaan. Berdasarkan Penelitian Efendi (2018) Ada Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Jenis kelamin di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser, pegawai perempuan lebih baik kinerjanya dibandingkan kinerja pegawai laki-laki.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII**  
**Bandar Lampung Berdasarkan Usia Tahun 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Nilai</b>	<b>Predikat</b>	<b>Keterangan</b>
2018	20 Tahun – 35 Tahun (Muda)	81,16	B	Baik
	36 Tahun – 50 Tahun (Tua)	79,07	B	Baik

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan usia tahun 2018. Pekerjaan karyawan 20 tahun – 35 tahun (Muda) lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan 36 tahun – 50 tahun (Tua) pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung hal ini dilihat dari pelaksanaan pekerjaan karyawan 20-35 tahun (Muda) lebih cepat dibandingkan pekerja karyawan berusia 36-50 tahun (Tua) pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Selain Jenis Kelamin, sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor usia. Hubungan antara usia dengan kinerja menjadi semakin penting, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia. Peraturan disuatu negara untuk berbagi amksud dan tujuan, umumnya mengatur batas usia pensiun. akan tetapi karyawan tua dinilai memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen semakin kuat..



Berdasarkan hasil wawancara mengenai kinerja karyawan Berdasarkan usia pada PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung, Kinerja karyawan muda dinilai lebih baik dibandingkan karyawan yang lebih tua dikarenakan karyawan yang lebih muda memiliki semangat yang cukup besar dalam bekerja. Menurut Lasut (2017) Usia adalah usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya memiliki pengalaman dan kematangan jiwa yang cukup. Berdasarkan Penelitian Novitasari (2014) terdapat perbedaan kinerja berdasarkan usia di Badan Kepegawaian Daerah.

Sedangkan Berdasarkan penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berdasarkan jenis kelamin pekerjaan karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan perempuan, hal ini dilihat dari kualitas pekerjaan karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan pekerjaan karyawan perempuan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Menurut Rahmawati (2018) jenis kelamin dapat didefinisikan sebagai perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak hanya mengacu perbedaan biologisnya, namun juga hal-hal yang mencakup nilai sosial dan budaya, termasuk juga dalam hal pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang perbandingan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung maka penulis mengangkat judul :

**“ Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Dan Usia Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung ”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, secara khusus maka dapat diketahui bagaimana perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

## **1.3 Ruang Lingkup penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek penelitian adalah karyawan bagian direksi kantor pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian adalah Kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dan usia Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

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

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan peneliti.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Perbedaan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Manfaat Bagi peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya tentang Kinerja Karyawan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dalam menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi perguruan Tinggi**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang Manajemen umumnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya serta menambah dan memeperlengkap referensi perpustakaan Intitut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

### **1.5.4 Sistematika Penulisan**

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan pendahuluan bab pertama dalam penelitian ini menjelaskan tentang sub bab adalah Latar Balakang, Rumusan Masalah, Ruang Lingkup Penelitian, Manfaat Penelitian dan sistematika Penulisan tentang Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Berdasarkan Jenis

Kelamin pada PT. perkebunan Nusantara VII Bandar lampung.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisikan tentang teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membuat uraian tentang variabel yang digunakan populasi dan sampel, metode penelitian, lokasi penelitian, rancangan penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data.

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

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk dilakukan pembahasan hasil dari penelitian.

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

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis, saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan-bahan lain yang dijadikan sebagai referensi.

### **LAMPIRAN**

Lampiran ini berisi kuesioner penelitian, dan tentang penelitian.