

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia menjadi peran yang begitu penting di dalam menjalani persaingan yang sifatnya global saat ini. Manusia merupakan salah satu pihak yang menjadi unsur yang sangat penting dan merupakan faktor penentu di dalam seluruh aktivitas secara operasional pada setiap organisasi. Maka dari itu, setiap organisasi dan perusahaan itu diberikan tuntutan agar mampu melakukan pengelolaan atas sumber daya manusianya dengan cara yang efektif dan juga efisien. Di dalam perusahaan sudah menjadi kesadaran tersendiri jika manusia dapat membuat perusahaan bersaing pada keunggulannya. Sumber daya manusia ini mampu menerapkan segala macam strategi yang dianggap penting dan perannya sebagai suatu subjek yang mampu melaksanakan segala aktivitas di organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari Robert (dalam Bangun, 2012) memberikan penjelasan jika perusahaan kadangkala mengalami kendala atau masalah sejalan dengan adanya globalisasi yaitu adanya keterbatasan pada sumber daya manusia. Maka, perusahaan diharuskan mampu melakukan pengelolaan pada sumber daya manusia untuk mampu memberikan peningkatan pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu, sumber daya manusia yang baik atau unggul akan memiliki kompetensi yang baik pula untuk jangka panjang maupun jangka pendek.

Kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang. Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi kerja. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan sebuah keterampilan yang mana disesuaikan pada pekerjaan yang dimiliki sehingga nantinya mampu memberikan peningkatan pada kinerja masing-masing karyawan. Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa jika seorang karyawan itu mempunyai kompetensi yang baik dapat memberikan kinerja yang baik nantinya. Kadir, dkk. (2018) yang menemukan bahwa kompetensi memberikan efek yang sifatnya positif serta signifikan pada kinerja masing-masing karyawan. Adapun hasil studi lain juga mengatakan bahwa kompetensi memberikan efek yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan, yang dimana didukung oleh Aji Saputro (2014), Julianti (2015), Posuma (2013), Irawan (2016), Siregar (2007), Kusnon (2007), Padendenan (2017), Riyanda (2017), Setiono dan Astawa (2019), dan Sutedjo (2013). Karyawan yang memiliki kompetensi yang mana sejalan dengan apa yang menjadi tanggung jawab dan tugasnya akan dapat memfokuskan dirinya pada pekerjaan tersebut.

Pada setiap perusahaan memiliki keharusan untuk mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dan mampu berupaya untuk melakukan pengelolaan pada perusahaannya agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Kinerja dapat dikatakan baik apabila suatu kinerja tersebut dapat dilakukan secara optimal yang juga disesuaikan dengan adanya standar dari organisasi tersebut serta

memberikan dukungan pada tujuan yang telah ditetapkan. Brahmasari dan Suprayetno (2008) yang mengatakan bahwa kinerja ini diartikan sebagai sebuah hasil dari pencapaian atas seseorang yang mana didapatkan dari melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan yang mana dasarnya adalah cakap, pengalaman yang didapatkan, kesungguhan dan waktu yang digunakan dalam mengerjakan tersebut. Maka kinerja dapat dipandang menjadi suatu proses yang mana menjadi suatu pencapaian dari pekerjaannya dan juga dapat menunjukkan adanya kinerja dari dalam perusahaan.

Perusahaan jasa pengiriman barang pada saat ini banyak diminati oleh masyarakat luas. Hal tersebut terjadi karena masyarakat bisa mengirim barang kepada rekan-rekannya yang bekerja jauh dengannya. Jasa pengiriman barang yang diberikan dapat mempermudah masyarakat dalam hal mengirim paket agar sampai ditempat tujuan yang mereka inginkan. Salah satu perusahaan jasa pengiriman yang diminati masyarakat adalah perusahaan cargo. Cargo merupakan salah satu jasa pengiriman yang dilakukan melalui darat, laut dan udara yang dimana biasanya pengirimannya diperdagangkan atau hanya untuk mengirim paket ke wilayah atau negara yang akan ditujui oleh para konsumen. Dengan pengiriman yang cepat dan murah, banyak masyarakat menggunakan jasa pengiriman ini untuk mempermudah dalam mengirim barang. Sama halnya dengan PT Bali Sun Cargo, PT Pacific Express Cargo, dan PT Sapta Prima Cargo yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang baik didalam negeri maupun diluar negeri. Perusahaan ini memiliki jangkauan pemasaran yang sudah meluas sehingga agar tidak terjadi kesalahan maka diperlukan kinerja yang baik agar perusahaan ini bisa tetap maju dan berkembang di dalam bisnis jasa. Berdasarkan hasil observasi peneliti lakukan

di tiga perusahaan cargo yaitu, (1) PT Bali Sun Cargo, (2) PT Pacific Express Cargo, dan (3) PT Sapta Prima Cargo, terlihat bahwa PT Sapta Prima Cargo belum mencapai target pencapaian pengiriman barang yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Pengiriman Barang PT Bali Sun Cargo, PT Pacific Express Cargo, dan PT Sapta Prima Cargo Pada Tahun 2018

No	Nama Perusahaan	Target Pencapaian Pengiriman (Ton)	Pencapaian Pengiriman (Ton)	Kategori
1.	PT Bali Sun Cargo	86	86	Tercapai
2.	PT Pacific Express Cargo	88	90	Tercapai
3.	PT Sapta Prima Cargo	90	79	Belum Tercapai

Sumber: PT Sapta Prima Cargo

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT Sapta Prima Cargo belum mencapai target pengiriman yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan PT Bali Sun Cargo dan PT Pacific Express Cargo sudah mencapai atau melebihi target pengiriman yang ditetapkan oleh perusahaan, oleh karena itu penelitian difokuskan di PT Sapta Prima Cargo. Hasil observasi awal peneliti lakukan mengenai kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo dapat dilihat dari data kinerja pada (Lampiran 1, Tabel 1.2) menunjukkan bahwa dari 10 karyawan, terdapat 8 karyawan di PT Sapta Prima Cargo belum mencapai standar dan 2 karyawan sudah mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh PT Sapta Prima Cargo. Belum tercapainya kinerja karyawan ini dikarenakan kurangnya ketepatan waktu karyawan di dalam menyelesaikan bekerja dimana banyak karyawan mengulur waktunya pada saat bekerja dan memilih untuk minta ijin mendahului pulang daripada menyelesaikan

pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan belum mencapai standar yang ditentukan oleh perusahaan, sehingga perlu dilakukannya kesadaran dari karyawan agar pada saat bekerja karyawan tidak membuang waktu kerja dan memilih untuk menyelesaikan pekerjaan agar dapat memberikan hasil yang baik. Selain itu juga, dalam bekerja karyawan terlalu tergesah-gesah di dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengakibatkan beberapa pekerjaan belum terselesaikan dengan baik yang menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai standar yang ditentukan oleh perusahaan. Karyawan yang terlalu memilih mengulur waktu dalam bekerja akan membuat pekerjaan menjadi banyak dan tidak terselesaikan dengan baik, dikarenakan karyawan terlalu menikmati waktu luang untuk bersantai dan hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo masih belum mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan. Apabila dibiarkan seperti ini, akan menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dan ditinggalkan oleh para pelanggan bila tidak diantisipasi sejak dini dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain itu permasalahan lain yang ditemukan peneliti di dalam observasi di PT Sapta Prima Cargo yaitu mengenai rendahnya kompetensi karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Karyaan diharuskan memiliki kompetensi yang mana dapat diandalkan oleh perusahaannya dalam melakukan apapun yang diberikan sebagai tanggung jawab. Karyawan akan mendapatkan modal dalam melakukan pekerjaan secara profesional apabila memiliki kompetensi ini. Kompetensi ini tentunya harus semakin dikembangkan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan nantinya.

Kurangnya penguasaan informasi yang diberikan oleh atasan terkait pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik. Selain itu, belum tercapainya target kerja karyawan secara maksimal dikarenakan banyak karyawan menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan memilih untuk lebih bersantai daripada menyelesaikan bekerja dan selain itu juga, kurangnya kerjasama dalam tim oleh karyawan yang mengakibatkan hubungan antar karyawan menjadi kurang harmonis dan banyaknya perbedaan pendapat dari masing-masing karyawan yang mana menyebabkan hasil dalam pekerjaan menjadi rendah.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner awal yang dilakukan oleh peneliti kepada manajer perusahaan untuk 10 orang karyawan di PT Sapta Prima Cargo, hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuisioner pada (Lampiran 03, Tabel 1.3) menunjukkan bahwa dari 10 orang karyawan yang dinilai oleh manajer, 8 karyawan berada pada kategori rendah dan 2 karyawan lainnya dalam ketegori cukup. Maka dapat dikatakan bahwa rata-rata kompetensi karyawan pada PT Sapta Prima Cargo masih rendah, dari 12 pertanyaan yang diberikan rata-rata menjawab dengan rentang skor 1-4 dengan skor tertinggi 720 dan skor terendah 144 serta interval minimum 144 – 260 dan maksimumnya 630 – 720 maka didapatkan bahwa hasil kompetensi pada 10 karyawan yang dinilai oleh manajer 8 karyawan berada pada ketegori rendah. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Wibowo (2007) memberikan penjelasan jika kompetensi ini diartikan sebagai kemampuan dari seseorang yang mana dimanfaatkan dalam mengerjakan segala tanggung jawabnya yang mana didasari oleh keterampilan yang dimiliki serta pengetahuan yang mencukupi dan

juga sikap dalam bekerja yang mendukung. Kompetensi yang tidak sesuai dengan pendidikan serta pengalaman dari pekerjaan sebelumnya ini menyebabkan kompetensi menjadi menurun. Karyawan diharapkan memiliki level pendidikan yang baik dan sangat penting nantinya bagi kehidupan pribadinya atau bagi perusahaan yang menerima mereka bekerja.

Fakta tidak sesuainya tingkat pendidikan ini dikarenakan karyawan yang bekerja di PT Sapta Prima Cargo masih ada berpendidikan terakhir tidak sesuai dengan yang dicari oleh perusahaan. Seperti ada karyawan yang masih berpendidikan terakhir D3 hingga SMA yang diterima bekerja di PT Sapta Prima Cargo, sehingga mengakibatkan keterampilan karyawan belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Dengan pendidikan yang tidak sesuai dengan standar menyebabkan karyawan akan memberikan hasil yang kurang baik bagi perusahaan. Belum tercapainya standar pendidikan di PT Sapta Prima Cargo dapat dilihat dari data tingkat pendidikan pada (Lampiran 05, Tabel 1.4) menunjukkan bahwa dari 10 karyawan yang menjadi responden, terdapat 4 karyawan yang memenuhi standar tingkat pendidikan perusahaan dan 6 karyawan tidak sesuai dengan standar pendidikan yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini pendidikan merupakan hal yang paling penting dalam kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari pendidikan yang dimiliki. Sehingga diperlukannya tingkat pendidikan dalam perusahaan agar pekerjaan yang diberikan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini ditemukan fenomena yang mengindikasikan bahwa PT Sapta Prima Cargo perlu informasi mengenai pengaruh kompetensi pada kinerja

yang sifatnya akurat untuk menjadi bahan dalam mempertimbangkan keputusan-keputusan yang akan diambil. Seperti teori dari Abdi dan Wahid (2018) menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian empirik dari Kadir, dkk. (2018) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dari itu dipandang perlu untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sapta Prima Cargo”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo belum mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kompetensi karyawan pada PT Sapta Prima Cargo masih tergolong rendah sehingga mengakibatkan belum tercapainya standar kinerja karyawan sesuai yang telah ditetapkan.
3. Tingkat pendidikan karyawan yang masih belum sesuai dengan standar tingkat pendidikan yang ditentukan oleh perusahaan yang mengakibatkan menurunnya kompetensi karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum tercapai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada PT Sapta Prima Cargo, maka peneliti membatasi variabel yang digunakan yaitu hanya menggunakan variabel kompetensi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah penelitian yang telah disampaikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dapat diambil adalah untuk menguji mengenai pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Secara umum terdapat dua manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pendidikan dimana pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia bagi PT Sapta Prima Cargo.

