

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi saat ini, perubahan pada sektor ekonomi yang dampaknya pada sektor usaha dan perusahaan, akan terjadi dan tidak dapat dihindari. Supaya bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, perusahaan memerlukan adanya perubahan internal. Seharusnya suatu perusahaan sebagai organisasi harus cepat menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Karena dengan adanya globalisasi, persaingan bisnis yang dihadapi akan semakin kompleks. Kondisi persaingan yang semakin kuat maka dunia bisnis harus didorong untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Tuntutan persaingan dalam bisnis yang semakin tinggi, membuat perusahaan harus memiliki keunggulan dibanding dengan pesaing. Perusahaan pada umumnya mengharapkan adanya sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, yaitu dapat berubah dan menyesuaikan disetiap perubahan-perubahan yang terjadi, sehingga perusahaan dapat tetap bertahan.

Pengelolaan sumber daya manusia harus diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Karena sumber daya manusia merupakan suatu faktor utama untuk mendapatkan kinerja terbaik. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berkaitan erat dengan perilaku perusahaan tersebut, selain itu sumber daya manusia mempunyai peran penting sebagai penentu keberhasilan pencapaian

kinerja suatu perusahaan. Pencapaian kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Peningkatan kinerja didalam perusahaan tidak saja menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara dalam Kurnia et al.(2022) Sudah dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia merupakan yang paling bisa menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kemajuan, tingkat keberhasilan dan kinerja suatu perusahaan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal dalam perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang berkaitan. Karena keberhasilan dalam memberikan kinerja yang efektif dan efisien, dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya yang ada dalam perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Syahrudin, (2020) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mealakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, diantaranya perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi setiap karyawan. Karena kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pemberian kompetensi dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman karyawan sehingga pada akhirnya dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Menurut Iswahyu dalam Busro (2018). Kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan

ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya.

PT. Perkebunan Nusantara VIII atau dikenal dengan PTPN VIII adalah perusahaan yang didirikan dengan maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha dibidang agroindustri serta agrobisnis. PTPN VIII merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan seperti Agrowisata N8, Perkebunan Teh, Kina, Karet, Kakao, Kelapa Sawit dan Aneka usaha.

PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat, merupakan sebuah kantor yang mengelola kegiatan usaha perusahaan, seperti pengolahan dan pemasaran hasil komoditi. Untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien dapat dicapai berdasarkan kapabilitas para pekerjanya, yaitu dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja karyawannya. Karena kompetensi dan kinerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan, sehingga perlu dilihat kompetensi seperti apa yang harus dimiliki oleh para karyawan pada PTPN VIII supaya menghasilkan kinerja yang optimal.

Oleh karena itu, perlu tinjauan awal berkaitan dengan kompetensi dan kinerja karyawan. Salah satu tinjauan awal dari penulis adalah latar belakang tingkat pendidikan karyawan PTPN VIII kantor pusat sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan PTPN VIII Kantor Pusat**

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	3
2	SMP	8
3	SMA	119
4	D1	14
5	D2	0
6	D3	9
7	S1	86
8	S2	3
9	S3	0
<b>Jumlah</b>		<b>242</b>

Sumber : PTPN VIII Kantor Pusat

Berdasarkan pada tabel 1.1 data pendidikan karyawan kantor pusat, terdapat karyawan tetap sebanyak 242 karyawan. Dari data pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang belum memenuhi kompetensi dalam hal pendidikan. Ditemukan bahwa karyawan dengan jenjang pendidikan SMA yaitu sebanyak 119 karyawan, hal tersebut berpengaruh dalam pencapaian kinerja karena kurangnya pemahaman dan keterampilan karyawan sehingga kinerja perusahaan tidak optimal. Faktor pendukung yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun yaitu tingkat kehadiran atau absensi.

Adapun data yang menunjukkan menurunnya kinerja karyawan dapat ditinjau dari tabel rekapitulasi kehadiran yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran pada setiap bagian kerja karyawan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi kehadiran Pada Setiap Bagian Kerja**  
**PTPN VIII Kantor Pusat**  
**Periode 2021-2022**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>2021 Persentase</b>	<b>2022 Persentase</b>
1	Sekretariat Perusahaan	83,1	84.7
2	Satuan Pengawas Internal	84.7	83.1
3	Optimalisasi Aset	77.5	79.8
4	Pengembangan Dan Administrasi Aset	81.8	72.5
5	Tanaman	89.1	82.1
6	Teknik Dan Pengolahan	86.4	81.8
7	Keuangan Dan Manajemen Resiko	92.2	90.5
8	Sdm Dan Umum	94.0	92.4
9	Perencanaan Strategis Dan Ti	91.9	95.8
<b>Total</b>		<b>88.2</b>	<b>86.6</b>

Sumber : PTPN Kantor Pusat 2023

Dalam tabel 1.2 menunjukkan bahwa persentase tingkat kehadiran mengalami penurunan. Hal tersebut disebabkan karena banyaknya karyawan tidak masuk kerja dikarenakan dinas, cuti, izin, sakit dan alfa. Masih ditemukan ketidkadiran dari setiap bagian yang kurang dari 85,0% terdapat pada bagian sekretariat perusahaan dengan kehadiran 83,1% - 84,7%, satuan pengawas internal dengan kehadiran 84,7%, 83,1% optimalisasi aset dengan kehadiran 77,5% - 79,8%, dan pengembangan dan administrasi aset dengan kehadiran 81,8% - 72,5%. Dengan presentase ketidakhadiran diatas juga dapat berpengaruh terhadap hasil kerja perusahaan, sehingga perusahaan tidak berjalan dengan optimal.

Dibawah ini adalah hasil tinjauan awal mengenai kompetensi terkait penelitian yang diperoleh menggunakan teknik kuesioner dalam bentuk skala rikotomus sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Tinjauan Awal Mengenai Kompetensi (X)**

No	Materi Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1	Saya memiliki pengetahuan yang menunjang bidang pekerjaan yang di kerjakan	20	10	10	50%	50%
2	Saya mempunyai keahlian mengumpulkan informasi sesuai kebutuhan perusahaan	20	9	11	45%	55%
3	Saya selalu memunculkan ide baru untuk kemajuan perusahaan	20	8	12	40%	60%
4	Saya selalu mentaati peraturan yang berlaku diperusahaan	20	12	8	60%	40%
<b>Rata-rata</b>		<b>80</b>	<b>39</b>	<b>41</b>	<b>39%</b>	<b>41%</b>

Sumber : Kuesioner tinjauan awal

Berdasarkan hasil tinjauan awal pada tabel 1.3 diatas diketahui bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan pada kuesioner tinjauan awal dengan persentase 39% menjawab iya yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X) dinilai kurang baik dikarenakan masih terdapat pegawai yang menjawab tidak dengan persentase 41% hal tersebut menunjukkan kompetensi karyawan PTPN VIII kantor pusat masih terdapat kekurangan, seperti sebagian pegawai merasa belum percaya diri dalam mengumpulkan informasi dan memunculkan ide baru untuk kemajuan perusahaan. Respon dengan persentase tidak terdapat pada pernyataan, Saya mempunyai pengetahuan dan keterampilan mengumpulkan informasi sesuai kebutuhan perusahaan dengan persentase 55%. Saya selalu memunculkan ide baru untuk kemajuan perusahaan dengan persentase 60%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pada PTPN VIII belum seluruhnya baik. Untuk penunjang perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan dibutuhkan

kinerja karyawan yang baik dengan kompetensi sebagai hal yang penting dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dibawah ini adalah hasil tinjauan awal mengenai kinerja pegawai yang penulis peroleh melalui kuesioner terhadap 20 karyawan PTPN VIII kantor pusat.

**Tabel 1.4**  
**Tinjauan Awal Mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

No	Materi Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1	Saya selalu bekerja dengan cepat dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan satu waktu	20	9	11	45%	55%
2	Saya selalu mencapai target bekerja yang diberikan oleh perusahaan	20	6	14	30%	70%
3	Saya selalu bekerja menggunakan waktu kerja dengan maksimal	20	12	8	60%	40%
4	Saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja	20	14	6	70%	30%
5	Saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang cukup lama	20	7	13	35%	65%
<b>Rata-rata</b>		<b>100</b>			<b>48%</b>	<b>52%</b>

Sumber: Kuesioner Tinjauan Awal

Berdasarkan tabel 1.4 diatas didapatkan rata-rata responden menjawab kurang setuju dengan pernyataan pada kuesioner tinjauan awal dengan peresentase 48% menjawab ya, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai kurang baik, sehingga masih ada yang harus diperbaiki oleh pegawai dimana berdasarkan hasil tinjauan awal diatas diketahui terdapat beberapa kekurangan yang bisa dilihat terdapat 52% pegawai yang menjawab tidak pada kusioner dengan pernyataan pada kuisioner mengenai dimensi kinerja. Hasil tinjauan awal dengan pertanyaan saya selalu bekerja dengan cepat dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan satu waktu. 9 (45%) pegawai menjawab iya dan 11 (55%) pegawai menjawab tidak. 6

(30%) menjawab iya dan 14 (70%) menjawab tidak dengan pertanyaan saya mengalami masalah dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. 12 (60%) pegawai menjawab iya dan 8 (40%) menjawab tidak dengan pertanyaan saya selalu bekerja menggunakan waktu kerja dengan maksimal 14 (70%) pegawai menjawab iya dan 6 (30%) menjawab tidak dengan pertanyaan Saya selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja. 7 (35%) pegawai menjawab iya dan 13 (65%) pegawai menjawab tidak dengan pertanyaan saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang cukup lama. Respon dengan presentase tidak terdapat pada pernyataan saya selalu bekerja dengan cepat dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan satu waktu dengan presentase 55%. saya mengalami masalah dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dengan presentase 70%. saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang cukup lama dengan presentase 65%. Hal ini akan menjadi suatu masalah sehingga hasil kerja perusahaan PTPN VIII Kantor Pusat kurang optimal, maka upaya untuk memperbaiki kinerja harus dilakukan secara terarah dan sistematis, sehingga kinerja pegawai dapat tercapai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat. Maka alasan tersebut mendasari penelitian ini mengambil judul : “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat”



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat yang belum memenuhi kompetensi ditinjau dari tingkat pendidikan.
2. Menurunnya tingkat kehadiran pada bagian karyawan sehingga kinerja PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat belum optimal.
3. Penempatan karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat belum sesuai dengan kompetensi.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dijumpai masalah yang cukup banyak terkait kompetensi dan kinerja karyawan. Karena terbatasnya waktu penelitian dan penyusunan skripsi serta terbatasnya kemampuan peneliti untuk meneliti semua variabel, maka batasan masalah ini diuraikan sebagai berikut :

1. Peneliti hanya meneliti tentang kompetensi, yang kemudian menjadi variabel bebas.
2. Kinerja karyawan yang kemudian menjadi variabel tidak bebas.
3. Tempat analisis penelitian ini hanya terkait satu variabel bebas yaitu tentang kompetensi dan satu variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan, kemudian objek penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat.

## **1.4 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana Kompetensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat.
3. Sejauhmana Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat.

## **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan fenomena tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kompetensi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

Dengan Penelitian ini, diharapkan mampu memperkuat konsep teori yang masih relevan serta dapat menambah ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya terkait dengan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.6.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti bisa membandingkan teori yang dipelajari di akademis dengan keadaan lapangan yang sebenarnya, untuk mengembangkan diri pada pengetahuan lain.

#### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi yang bermanfaat serta memberikan informasi tentang pengaruhnya kinerja karyawan melalui kompetensi.

## **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### 1. Lokasi

Lokasi yang digunakan sebagai bahan penelitian dan untuk memperoleh data dan informasi maka peneliti melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Kantor Pusat yang beralamat di Jl. Sidangsirna No. 04, Gegerkalong, Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yang dilaksanakan pada periode bulan maret sampai selesai dengan alokasi sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Tabel Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul					
2	Penyusunan Bab I					
3	Penyusunan Bab II					
4	Penyusunan Bab III					
5	Sidang UP					
6	Penyusunan Bab V					
7	Penyusunan Bab IV					
8	Sidang Akhir					