

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi yang terjadi pada saat ini menuntut adanya kinerja dari sumber daya manusia yang cerdas dan terampil, seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang berkembang pesat tersebut dan penambahan jumlah penduduk yang semakin meningkat sehingga menuntut keberadaan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia benar-benar diperlukan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpenting adalah kemampuan sumber daya manusia (Kentjana & Nainggolan, 2018).

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dinilai mampu memegang peranan penting dalam organisasi/ perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada penggunaan teknologi yang dimiliki, besarnya dana operasi yang dimiliki, maupun sarana dan prasarana yang memadai, tetapi juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Jika perusahaan mengupayakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu mereka juga akan menunjukkan kontribusinya untuk memajukan perusahaan.

Peningkatan kinerja seorang karyawan berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pimpinan

dan sesama karyawan. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

Peningkatan kinerja karyawan menempuh beberapa cara misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, pemberian kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif ataupun juga kondusif dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Penilaian ini mencakup efektivitas tahun pendidikan, tingkat pelatihan staf, kualitas pelatihan vokasi, dan skill lulusan. Selain itu meliputi keterampilan digital, kemudahan menemukan karyawan terampil, ekspektasi periode pendidikan, berpikir kritis dalam proses pembelajaran, hingga rasio murid guru pada pendidikan dasar.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya (Turere, 2017: 11).

PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan peleburan pasir timah yang ada di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. PT BIS didirikan pada Juli 2009. Dalam menjalankan usahanya di bidang pertambangan timah PT.BIS akan memperoleh bahan baku konsentrat biji timah dari 1 (satu) Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi (IUP OP) berdasarkan Surat Keputusan Gubernur dengan Nomor: 188.4/302/ESDM/DPMPTSP/2018 seluas 173,53 Hektar di Dusun Gunung Tiong, Desa Pegantogan, Kecamatan Badau, Kabupaten Belitung, Provinsi Bangka Belitung.

Pada PT BIS kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali pada PT BIS karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Hal ini dibuktikan oleh data dibawah ini yang menjelaskan bahwa PT BIS mengalami penurunan jumlah produksi pada tahun 2021 dan jadi menempati peringkat ketiga PT yang memproduksi timah terbanyak diantara PT yang ada di Belitung. Berikut data dari jumlah kapasitas produksi pada PT BIS dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Kapasitas Produksi PT Pertambangan Timah Tahun 2021

No	Nama Perusahaan	Hasil Produksi Ton/Tahun			Total
		2019	2020	2021	
1	PT. Timah Tbk	62.200	59.380	82.460	204.040
2	PT Cahaya Timah Belitung Jaya	59.400	59.700	60.800	179.900
3	PT. BIS (Belitung Industri Sejahtera)	63.300	50.100	46.400	159.800

Sumber: Data Internal PT BIS, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kapasitas produksi pada tahun 2021 mengalami penurunan yang cukup signifikan dengan total jumlah produksi sebanyak 46.400 ton, jauh dibandingkan dengan tahun 2020 dan tahun 2019 yang mampu mencapai tingkat produksi sebanyak 50.100 ton dan 63.300 ton timah. Dari data tersebut dapat diketahui jika PT BIS saat ini mengalami penurunan kapasitas produksi tersebut disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan yang menyebabkan kapasitas hasil produksi timah pada PT BIS tidak maksimal.

Serta berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera), diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari data rekapitulasi hasil kinerja karyawan pada tahun 2017-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT BIS
(Tahun 2017-2021)

No	Unsur-Unsur	2017	2018	2019	2020	2021
		Nilai	Nilai	Nilai	Nilai	Nilai
1	Kehadiran	96	94	100	78	75
2	Bertanggung Jawab	85	95	98	76	70
3	Kerjasama	89	93	100	76	70
4	Kualitas kerja	75	80	89	79	75
5	Pengetahuan	86	80	93	71	60
6	Keterampilan	88	90	89	70	65
7	Kuantitas kerja	90	80	89	76	75
8	Perilaku kerja	89	85	94	79	60
Jumlah		698	697	752	605	550
Persentase		87%	85%	94%	75%	68%
Predikat		B	B	A	C	C

Sumber: Data Internal PT BIS (2021)

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) mengalami penurunan pada tahun 2021 yakni 68%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT BIS

harus diperbaiki terutama unsur pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja. Hal ini guna terciptanya kinerja yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja seperti disiplin kerja, motivasi, komunikasi internal, beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga variabel kinerja karyawan dapat optimal seperti variabel lain dan juga dapat memperoleh predikat variabel yang sangat baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah kompetensi. Sebagai sebuah hubungan cara setiap individu memanfaatkan pengetahuan, keahlian, dan perilakunya dalam bekerja. Kompetensi diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi atau kemampuan didefinisikan sebagai suatu sifat dasar seseorang berkaitan dengan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Widodo, 2016:178).

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. maka dari penjelasan diatas untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan kompetensi.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kompetensi Karyawan PT BIS
(2019-2021)

No	Unsur-Unsur	2019	2020	2021
		Nilai	Nilai	Nilai
1	Pengetahuan	93	75	60
2	Keterampilan	89	70	65
3	Perilaku kerja	94	75	60
Jumlah		276	220	185
Persentase		92%	73%	61%
Predikat		A	C	D

Sumber: Data Internal PT BIS (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 dari rekapitulasi rata-rata hasil penilaian kompetensi karyawan PT BIS pada tahun 2019-2021 menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya maksimal hal tersebut terlihat dari data hasil kompetensi. Berdasarkan dari data hasil kompetensi yang ada, mengatakan bahwa kompetensi karyawan tiap tahunnya berubah dan mengalami penurunan ini mengatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum 100% maksimal.

Dari observasi peneliti yang didukung dengan data yang relevan dari PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) diketahui bahwa kinerja karyawan di PT BIS masih kurang baik, adapun faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang baik adalah kompetensi.

Dari permasalahan yang terjadi di PT BIS diketahui bahwa kompetensi karyawan masih belum tercapai atau masih kurang baik yang ditunjukkan dari kurangnya pengetahuan, kurangnya keterampilan (*skill*), serta sikap kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Serta dilihat pada data rekapitulasi kompetensi karyawan dari PT BIS dinyatakan bahwa kompetensi karyawan masih kurang yang dimana disini karyawan kurang memunculkan ide baru

untuk kemajuan perusahaan serta tidak mampu untuk berfikir inovatif dan kreatif. Sehingga hal ini lah yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT BIS (Belitung Industri Sejahtera).

Sehingga alasan peneliti untuk melakukan penelitian di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) adalah karena dari permasalahan yang sering dirasakan oleh beberapa pihak perusahaan dan karyawan, yaitu kurangnya program pelatihan serta pendidikan dibidang pekerjaannya, serta kurangnya rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat menurunnya kapasitas produksi. Serta alasan lainnya karena dapat dilihat dari rekapitulasi kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang juga mengakibatkan kapasitas produksi mengalami penurunan. Sehingga hal inilah yang membuat peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan harapan bisa membantu untuk memberikan saran bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya, serta saran untuk bisa melakukan program pelatihan dan pendidikan lebih baik agar kinerja karyawannya tercapai.

Oleh karena itu dari permasalahan yang muncul membuat peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja karyawan dari PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) dalam melakukan pekerjaannya, dan seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT BIS, **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Belitung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses terpenting dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kompetensi
 - a. Adanya penurunan nilai Kompetensi karyawan pada periode tahun 2021 pada PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
 - b. Kompetensi karyawan belum optimal dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja masih kurang memuaskan karena tidak bisa mengembangkan pengetahuan dan keterampilan (*skill*) yang ada.
2. Kinerja Karyawan
 - a. Mengalami penurunan kinerja karyawan pada periode tahun 2021 di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
 - b. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi di BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompetensi PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
2. Kinerja karyawan PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
3. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memiliki beberapa kegunaan diantaranya adalah kegunaan teoritis dan kegunaan praktis

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang kompetensi dan kinerja karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi terhadap karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi perusahaan dalam perumusan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selebihnya kegunaan praktis yang diharapkan penulis akan dipaparkan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis dapat mengetahui tingkat kompetensi pada karyawan PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
 - b. Penulis dapat mengetahui tingkat kinerjakaryawan pada PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT BIS (Belitung Industri Sejahtera) Kabupaten Belitung.
3. Bagi pihak lain
- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan
 - b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

