

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya dengan baik demi kelangsungan dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Jumady et al., 2021). Sedangkan menurut Sulistyowati (2021) SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai potensi dan penggerak organisasi mempunyai peranan penting. Setiap individu sebagai subjek yang perlu diberdayakan mempunyai kontribusi terhadap kemajuan organisasi karena mereka merupakan aset organisasi (Sinambela, 2022).

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memiliki peran kunci dalam membangun serta mengarahkan organisasi kepada arah yang lebih baik. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi. Organisasi perlu mengelola SDM dengan baik untuk mencapai tujuan dan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Karena SDM yang memiliki kualitas yang baik juga akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi, begitu juga sebaliknya.

PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Inacom didirikan pada tahun 1968 sebagai anak perusahaan dari Holding Perkebunan Nusantara yang diberikan kepercayaan dalam bidang Imbal Jasa Perkebunan Nusantara Kelapa Sawit (CPO, PKO, PKM), Karet, Auction Teh, Trading Komoditas (CPO, Beras, Gula), Penyewaan Tangki Timbun, Jasa Logistik dan Perkiraan harga CPO. PT KPBN memiliki Visi yang meyakinkan dimana perusahaan bertekad untuk “Menjadi perusahaan berkelas dunia dalam perdagangan komoditas dan logistik yang unggul dalam mendukung ekosistem perkebunan di Indonesia.”

Dalam rangka mendukung program efisiensi dan transformasi PTPN Group, maka pada Triwulan IV 2021 perusahaan melakukan aksi korporasi (Corporate Action) berupa merger (penggabungan) dengan perusahaan lain di bawah naungan PTPN Group. PT KPBN berperan sebagai “Perusahaan Hasil Penggabungan”. Sementara “Perusahaan yang Menggabungkan Diri” adalah PT Sarana Agro Nusantara (PT SAN) dan PT ESW Nusantara Tiga (PT ESW). Sesuai arahan dari Kementerian BUMN, pada 14 Desember 2021, PT KPBN telah resmi bergabung (merger) dengan PT Sarana Agro Nusantara (PT SAN) & PT ESW Nusantara Tiga yang merupakan anak perusahaan PTPN Group, dan PT KPBN bertindak sebagai surviving company.

Penelitian ini berfokus kepada PT KPBN Unit belawan yang berada di JL. Ujung Baru, Belawan, 20411 Belawan I Medan Kota Belawan Kota Medan Norta Sumatera, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411. PT KPBN Unit Belawan bergerak dalam bidang Jasa Tangki Timbun. Dimana tangki timbun adalah tempat penyimpanan CPO yang di sewakan kepada konsumen baik dari PTPN maupun pihak swasta.

Penggunaan tangki timbun (storage tank) sendiri sebagai tempat yang digunakan untuk penyimpanan produk CPO sebelum didistribusikan kepada konsumen di dalam suatu refinery. Tujuan dari penyimpanan yaitu untuk menjaga kelangsungan produksi, agar pabrik tetap dapat mengeluarkan atau menjual produknya ke konsumen dalam batas waktu tertentu walaupun terjadi hambatan maupun kemacetan supply bahan baku maupun terjadi kerusakan alat pabrik.

PT KPBN Unit Belawan memiliki sarana kantor, tangki timbun, gudang timbangan, bengkel, katel uap, ruang instalasi, pompa, saluran pemipaan dan ruangan laboratorium. Dalam rangka mewujudkan visi perusahaan dan bersaing secara global, PT KPBN Unit Belawan memiliki misi untuk menjadi jasa penimbunan terbaik dengan teknologi yang tepat dan memenuhi standar internasional yang dapat bertahan secara konsisten dan berkesinambungan, namun untuk memenuhi misi tersebut bukanlah sesuatu hal yang mudah untuk diwujudkan mengingat masih rendahnya kemampuan yang dimiliki oleh tiap karyawan serta rendahnya daya saing karyawan yang berimbas kepada kualitas kinerja karyawan yang cukup rendah (Holfian, 2020).

Kinerja karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan, dimana kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marhawati, 2022). Sementara itu, Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang

atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu sesuai dengan standar penilaian perusahaan.

Hubungan antara kinerja karyawan dan kompetensi kerja sangat erat dan saling mempengaruhi. Kompetensi kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik (Renaldo et al., 2023). Karena itu, kompetensi kerja yang kuat akan menciptakan dasar yang solid untuk kinerja karyawan yang unggul. Karyawan yang memenuhi dan melampaui standar kompetensi kerja tidak hanya meningkatkan kinerja individu mereka, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan (Panjaitan, 2023). Pengembangan dan pengelolaan kompetensi kerja adalah strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mencapai tujuan bisnis, dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Mayastinasari, 2023).

Sementara itu hubungan antara kinerja karyawan dan penempatan kerja sangat signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Cara seorang karyawan ditempatkan dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minatnya dapat mempengaruhi kinerjanya secara substansial (Dianti, 2022).

Dengan memperhatikan penempatan kerja yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Ini juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan

merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Sehingga hal tersebut akan berimbas terhadap kualitas kinerja karyawan itu sendiri (Rusdiana, 2022).

Berdasarkan observasi atau pengamatan dan wawancara yang dilakukan di PT KPBN Unit Belawan, diketahui terdapat sebuah permasalahan terkait kinerja karyawan PT KPBN Unit Belawan. Dimana diketahui bahwa kinerja para karyawan dinilai masih belum mampu mencapai target atau sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT KPBN Unit Belawan menetapkan sebuah target berupa peningkatan volume pelayanan tangki sebanyak 10% dibanding tahun sebelumnya. Ini artinya perusahaan berupaya untuk meningkatkan volume pengisian dan pengosongan tangki sebesar 10% dari jumlah tangki yang ada.

Salah satu cara untuk mengukur kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT KPBN Unit Belawan adalah dengan melihat data pencapaian jumlah volume tangki yang berhasil terhandling. Dan dibawah ini adalah tabel pencapaian volume tangki timbun yang berhasil terhandling di PT KPBN Unit Belawan dalam 6 tahun terakhir.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Volume Tangki PT KPBN 2018 – 2023

No	Tahun	Volume (Ton)
1	2018	905.000
2	2019	845.300
3	2020	531.700
4	2021	312.900
5	2022	310.800
6	2023	300.600

Sumber: PT KPBN Unit Belawan, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa volume tangki timbun yang berhasil terhandling oleh PT KPBN Unit Belawan, terlihat adanya tren penurunan yang cukup signifikan dalam volume tangki timbun perusahaan dari tahun 2018 hingga 2023. Penurunan yang konsisten seperti ini memang bisa menjadi indikasi adanya masalah dalam kinerja karyawan secara keseluruhan, meskipun tidak bisa secara pasti disimpulkan hanya dari data ini saja. Namun tabel diatas menjadi bukti yang cukup kuat yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT KPBN Unit Belawan mengalami masalah pada kinerja karyawan mereka.

Tren penurunan volume tangki timbun tersebut tentunya juga menjadi tanda bahwa target perusahaan untuk menciptakan peningkatan 10 % pencapaian volume di tiap tahunnya itu dapat dikatakan gagal tercapai. Walaupun banyak faktor yang mungkin bisa menjadi alasan dari kegagalan tersebut, namun kinerja karyawan yang bermasalah diyakini menjadi salah satu alasan dari kegagalan perusahaan mencapai target tersebut.

Menurut Enny (2019) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Sementara itu, Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, terutama kemampuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalkan biaya dan mengoptimalkan layanan kepada pelanggan secara lebih banyak, bukan lebih sedikit (Davis & Newstroom, 2018).

Selain itu, Pengertian kompetensi menurut Romys (2022) adalah kekuasaan (wewenang) untuk menentukan/memutuskan suatu hal atau dengan kata lain kompetensi pegawai merupakan seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus dipertanggungjawabkan berdasarkan perencanaan profesionalnya, kemampuan menghadapi situasi lingkungan kerja, kemampuan mengelola diri dan kemampuan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuannya. Kompetensi merupakan bagian penting yang harus dilakukan dan dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Ardiansyah, 2018).

Selain itu, kompetensi didalam bekerja juga menjadi aspek yang bisa menyokong bisa di raihnya tujuan dari bisnis perusahaan. Makanya didalam meraih strateginya tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang berkompetensi baik. Tanpa berkompetensi, tentunya bisa menyebabkan kinerja yang diperoleh menjadi menurun (Savero & Khasanah, 2021). Menurut (Hartati et al., 2020) Kompetensi ialah ciri khusus yang ada pada karyawan yang berkaitan dengan keefektifitasan didalam mencapai tujuan bekerja, karakter inilah yang bisa di lihat didalam berbentuk tindakan. Umumnya kinerja bisa di katakan sebagai berhasilnya karyawan didalam proses pekerjaannya (Astuti & Suhendri, 2019). Menilai kinerjanya seseorang karyawan begitu penting di lakukan, dengan maksud bisa mengamati besarnya kemampuan para karyawannya didalam menuntaskan tanggung jawabnya (Halawa et al., 2021).

Maka dari itu dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sifat-sifat internal individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan kompetensi mereka merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan, karena karyawan yang berkompeten dapat mendukung efisiensi dan efektivitas operasional serta pencapaian tujuan jangka panjang.

Berdasarkan observasi atau pengamatan dan wawancara yang dilakukan di PT KPBN Unit belawan, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan terkait kompetensi kerja para karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini ditandai dari kurangnya kompetensi para karyawan dalam mengoperasikan dan merawat tangki timbun dan mesin boiler serta kurangnya kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaan pemompaan sehingga berimbas kepada kinerja mereka yang belum mampu mencapai target yang diinginkan.

Para karyawan dinilai tidak kompeten dalam mengidentifikasi atau memantau tingkat bahan di dalam tangki timbun, para karyawan cukup sering melakukan kesalahan dalam hal itu, ini dapat menyebabkan risiko *overfilling* (Mengisi tangki timbun melebihi kapasitas maksimal) atau *underfilling* (kurang dari kapasitas yang diperlukan) yang mana hal tersebut tentunya akan mengakibatkan campuran minyak yang tidak seimbang atau tidak sesuai dan mempengaruhi kualitas minyak yang ditimbun. Ini juga termasuk memantau secara teratur parameter kritis seperti suhu, tekanan, atau tingkat dalam tangki timbun yang mana hal itu dapat mengakibatkan kondisi operasional yang tidak sesuai dengan standar kualitas.

Selain itu juga, para karyawan diketahui tidak terlalu memperhatikan kebersihan tangki dengan benar, para karyawan sering melakukan kebersihan rutin, namun tidak benar – benar memastikan kebersihan tangki dengan baik.

Para karyawan juga dinilai tidak cukup kompeten dalam hal pemeliharaan rutin seperti pembersihan, pemeriksaan, dan perawatan komponen mesin boiler. Mesin boiler diketahui sering terlambat mendapatkan perawatan rutin, pemeriksaan juga sering tidak efektif. Pemeliharaan yang tidak tepat dapat menyebabkan penumpukan kerak, korosi, atau keausan yang dapat memengaruhi kinerja mesin dan mempengaruhi kualitas minyak juga tentunya. Selain itu para karyawan juga sering tidak optimal dalam pengaturan burner, contohnya seperti tekanan bahan bakar yang tidak sesuai dengan spesifikasi peralatan dan bahan bakar yang digunakan, hal itu dapat mempengaruhi distribusi bahan bakar dan pembakaran yang efisien.

Selain itu, terkadang pengaturan rasio udara dan bahan bakar tidak sesuai dengan kebutuhan pembakaran , ini dapat mengakibatkan pembakaran tidak sempurna. Rasio yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat mempengaruhi efisiensi dan emisi. Pengaturan burner yang tidak optimal tersebut dapat menghasilkan pembakaran tidak efisien, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan kualitas produksi minyak kelapa sawit.

Sementara itu dalam pekerjaan pemompaan, para karyawan yang bertanggungjawab juga cukup sering melakukan kesalahan dalam proses pemompaan. Para karyawan sering acuh tak acuh dalam proses pemompaan, proses pemompaan seringkali terindikasi tidak cukup bersih atau menggunakan peralatan

yang terkontaminasi, ini dapat menyebabkan pencemaran minyak. Kontaminasi dapat berasal dari partikel, air, atau zat asing lainnya yang dapat merusak kualitas dan keamanan minyak.

Para karyawan diketahui tidak terlalu memperhatikan proses pemompaan tersebut dan tidak terlalu teliti dalam memeriksa peralatan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pemompaan.

Selain itu para karyawan juga sering mendapati masalah, dimana proses pemompaan yang mereka lakukan terkadang tidak mempertahankan suhu yang stabil, ini dapat menyebabkan perubahan suhu tiba-tiba dalam minyak. Perubahan suhu ini dapat mempengaruhi viskositas minyak dan karakteristik kimia lainnya. Sehingga atas perubahan kualitas tersebut, maka terpaksa harus dilakukan revisi atau perbaikan lagi untuk mencapai standar kualitas yang diinginkan.

Para karyawan yang dinilai tidak cukup kompeten dalam melaksanakan beberapa tugas dan pekerjaan mereka seperti tugas dan pekerjaan untuk pengoperasian dan pemeliharaan tangki timbun dan mesin boiler serta pekerjaan pemompaan tentunya akan berimbas pada buruknya kinerja para karyawan yang pada akhirnya menjadi penyebab ketidakmampuan karyawan atau perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bahri (2019) menyatakan bahwa penempatan kerja merupakan langkah untuk menempatkan tenaga kerja pada tanggung jawab yang sesuai dengan keahliannya sehingga mereka bekerja secara efektif berdasarkan analisis pekerjaan informasi.

Sementara itu, menurut Siswanto (2018) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan pada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara berkesinambungan serta mampu mempertanggungjawabkan semua risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

MEA & Felixia et al., (2019), menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019) Penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dan berpedoman pada prinsip melihat orang di tempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan. Hal ini akan membawa suatu instansi pada hasil kerja yang optimal karena terdapat korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan kinerja karyawan.

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa cocok seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya (Andriani, 2022).

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan kerja adalah proses yang melibatkan penempatan tenaga kerja pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Hal ini penting untuk memastikan efektivitas kerja serta kinerja yang optimal, dengan mempertimbangkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan kesesuaian

individu dengan tugas yang diberikan. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan hasil kerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi atau pengamatan dan wawancara yang dilakukan di PT KPBN Unit Belawan, diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait penempatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Dimana penempatan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan mereka diindikasikan tidak cukup efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka serta tidak cukup efektif dalam penyelesaian kerja para karyawan mereka. Perusahaan juga tidak berhasil menciptakan "*the right man in the right place*" bagi para karyawan mereka.

Sebagai contoh dari permasalahan tersebut adalah cukup sering perusahaan menempatkan karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang cukup untuk menjadi operator mesin boiler sehingga mesin boiler sering mengalami perubahan operator dan menyebabkan pemeliharaan mesin jadi tidak efektif karena para operator yang terlalu sering berubah.

Dalam konteks PT KPBN Unit Belawan, penting untuk memahami pengaruh Kompetensi Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan mempelajari hubungan antara variabel-variabel ini, dapat ditemukan strategi dan langkah-langkah yang dapat diambil oleh manajemen untuk meningkatkan Kompetensi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap para karyawan. Maka dari itu penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait variabel – variabel terkait.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KPBN Unit Belawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah jelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Karyawan yang tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan berupa peningkatan jumlah volume pelayanan tangki timbun.
2. Terlihat adanya tren penurunan yang cukup signifikan dalam volume tangki timbun perusahaan dari tahun 2018 hingga 2023.
3. Karyawan tidak cukup kompeten dalam pengoperasian dan pemeliharaan tangki timbun.
4. Karyawan tidak cukup kompeten dalam pengoperasian dan pemeliharaan mesin boiler.
5. Karyawan tidak cukup kompeten dalam pekerjaan pemompaan.
6. Operator mesin boiler sering berganti – ganti dan menyebabkan pemeliharaan mesin menjadi tidak efektif.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan dengan tujuan agar pembahasan dalam penelitian tidak meluas dan menghindari kesalahan persepsi serta mengingat keterbatasan penulis, maka perlu dilakukan pembatasan masalah antara lain: “Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT KPBN Unit Belawan”.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KPBN Unit Belawan?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. KPBN Unit Belawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KPBN Unit Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KPBN Unit Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KPBN Unit Belawan.
3. Untuk Mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KPBN Unit Belawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Merupakan latihan untuk menghadapi suatu kasus, memberikan manfaat untuk/1membandingkan teori yang telah dipelajari dengan kenyataan di perusahaan dan/1pengalaman peneliti dalam berfikir secara ilmiah.

2. Bagi PT. KPBN Unit Belawan

Penelitian ini bermanfaat bagi PT. KPBN Unit Belawan dalam upaya memecahkan permasalahan ataupun sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, terutama dalam hal kompetensi kerja dan penempatan kerja.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat menambah bahan bacaan keputakaan baik sebagai bahan referensi dan diharapkan menambah ilmu pengetahuan terkait pengaruh kompetensi kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan informasi serta perbandingan untuk penelitian mendatang dan untuk memperluas pengetahuan bagi para pembaca.