

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi dimana penentu keberhasilan suatu organisasi terletak. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan, tidak hanya karyawan operasional semata namun meliputi tingkatan manajerial yang ada pada perusahaan tersebut. Maka dari itu semakin tinggi rasa profesionalisme sumber daya manusia maka akan semakin baik kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, semakin rendah rasa profesionalisme maka semakin lemah kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Rintjap (2021 : 557)

Hal ini juga berlaku pada perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 atau PTPN IV Regional 1 Medan , merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Holding Perkebunan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan. Komoditi perkebunan yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. Perusahaan ini mulai berdiri pada tahun 1996, yang merupakan hasil penggabungan antara PT Perkebunan III, PT Perkebunan IV, dan PT Perkebunan V yang seluruh wilayah perkebunannya masih di Provinsi Sumatera Utara. Namun mulai Oktober 2022, PT PN mulai secara resmi menggabungkan semua aset anak usahanya yang berupa pabrik gula ke PT Sinergi Gula Nusantara.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan setiap tahunnya selalu memperhatikan kinerja para karyawannya. Unsur unsur dalam penilaian komitmen para karyawannya dapat dilihat dari sikap kerja, perilaku inisiatif, kehadiran, kreativitas, motivasi, disiplin, kompetensi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Rahman et al. (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilaksanakan sesuai dengan tujuan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diberikan untuk organisasi sesuai dengan tujuan organisasi (Kistyanto et al., 2018). Sementara itu Ong & Mahazan (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari peningkatan kompetensi karyawan untuk berkembang. Lebih lanjutnya performa atau kinerja merupakan keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut Sonnentag et al (2008) kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang berkaitan dengan tindakan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan Purnama (2020) kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan belum baik. Hal tersebut terlihat dari banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan. Menurut permana et al, (2019), untuk mencari fenomena masalah tersebut peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 orang sebagai responden.. Maka peneliti membagikan pra survey, dan di dapat hasil

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Variabel Kinerja

No .	Indikator Pertanyaan	Iya	Prese ntase	Tidak	Prese ntase	Jumlah
1.	Kualitas Kerja Apakah hasil kerja yang anda kerjakan selalu sesuai dengan apa yang diperintahkan?	12	40%	18	60%	30
2.	Kuantitas Kerja Apakah Anda merasa jumlah pekerjaan yang Anda tangani sesuai dengan pekerjaan Anda?	14	47%	16	53%	30
3.	Pelaksanaan Tugas Apakah anda selalu melakukan pekerjaan anda secara akurat?	20	67%	10	33%	30
4.	Tanggung Jawab Apakah anda selalu menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan anda?	23	77%	7	23%	30

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja memiliki presentase 60 % yang menjawab tidak, indikator kuantitas kerja memiliki presentase 53% yang menjawab tidak, indikator pelaksanaan tugas memiliki presentase 53 % menjawab tidak dan tanggung jawab memiliki presentase 57 % menunjukkan bahwa hasil kinerja karyawan pada organisasi tersebut belum optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Ocktafian 2021) mengungkapkan jika kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari data tersebut menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan belum optimal tidak sejalan dengan teori kinerja tersebut.

Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen individu untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan

strategis yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu dan menunjuk pada kualitas penampilan seseorang sebagai profesional atau kualitas suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah. Menurut Runkat (2021).

Purnama (2020) Banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan kurang disiplin dan kurang mengedepankan sikap profesional mereka dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan membagikan pra survey, maka di dapat hasil

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Variabel Profesionalisme Kerja

No	Indikator Pertanyaan	Iya	Present ase	Tidak	Prese ntase	Jumlah
1.	Kesiapan Apakah Anda selalu merasa siap untuk menangani tugas yang tiba-tiba diberikan kepada anda?	12	40%	18	60%	30
2.	Tanggung Jawab Apakah Anda selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada anda?	25	83%	05	17%	30
3.	Displin Apakah anda sering hadir tepat waktu di tempat kerja anda?	10	33%	20	67%	30
4.	Sikap pegawai Apakah anda selalu mengambil sikap inisiatif terhadap tugas yang anda kerjakan?	14	40%	16	60%	30

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa indikator kesiapan memiliki presentase 60 % yang menjawab tidak, indikator tanggung jawab memiliki

presentase 50% yang menjawab tidak, indikator disiplin memiliki presentase 67% menjawab tidak dan sikap pegawai memiliki presentase 60% menunjukkan bahwa Profesionalisme kerja karyawan pada organisasi tersebut belum optimal. Dapat ditunjukkan pada indikator kesiapan dan disiplin yang kurang pada diri karyawan tersebut. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori Menurut (Kristin 2018) Persepsi pegawai tentang profesionalisme berupa tindakan yang konsisten, tegas dan disiplin menunjukkan bahwa profesionalisme pegawai sangat baik dan berperan terhadap peningkatan kinerja.

Profesionalisme kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu seorang pimpinan sangat mengharapkan profesionalisme kerja dari seorang karyawan agar kinerja karyawannya semakin baik. Menurut Topik (2022) Sehubungan dengan pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, dkk (2018) menemukan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Watercamp, dkk (2018) yang menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian dari Tanjung, dkk (2020) menemukan hasil penelitian yang berbeda yaitu profesionalisme secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari beberapa penelitian terdapat research gap oleh karenanya penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan

Disisi lain, pada perusahaan ini terindikasi menurun terlihat dari pemanfaatan waktu kerja pegawai yang kurang efisien, dan kurangnya dalam

memanajemen waktu dalam bekerja Purnama (2020). (Silalahi, 2021). *Time Management* merupakan perencanaan dan pengaturan waktu yang digunakan dalam melaksanakan aktivitas setiap hari sehingga individu dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien. menurut Haruna & Fajar (2021) manajemen waktu adalah kemampuan untuk mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan. Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Manajemen waktu bukan hanya mengacu kepada pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung pada bagaimana memanfaatkan waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan membagikan pra survey, maka di temukan bahwa *Time Management* pada karyawan masi belum optimal. Ditunjukkan pada hasil berikut

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Variabel *Time Management*

No .	Indikator Pertanyaan	Iya	Prese ntase	Tidak	Prese ntase	Jumlah
1.	Menyusun Tujuan Apakah anda selalu mampu menyusun tujuan kegiatan pekerjaan yang sedang anda kerjakan?	13	43%	17	57%	30
2.	Menyusun Prioritas Pekerjaan dengan Tepat Apakah anda selalu dapat menyusun prioritas pekerjaan dengan tepat?	12	40%	18	60%	30
3.	Membuat Jadwal Apakah anda selalu dapat membuat jadwal aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan anda?	11	37%	19	63%	30
4.	Meminimalisasi Gangguan Apakah anda dapat meminimalisasi gangguan yang sangat mengganggu pekerjaan yang anda lakukan?	14	47%	16	53%	30

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa indikator menyusun tujuan memiliki presentase 57% yang menjawab tidak, indikator menyusun prioritas pekerjaan dengan tepat memiliki presentase 60% yang menjawab tidak, indikator membuat jadwal memiliki presentase 63% menjawab tidak dan meminimalisasi gangguan memiliki presentase 53% menunjukkan bahwa manajemen waktu pada karyawan pada organisasi tersebut belum optimal. Dapat ditunjukan pada indikator menyusun tujuan dan menyusun prioritas dengan tepat. Tidak hanya itu melalui wawancara yang dilakukan peneliti juga menyatakan bahwa banyak karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori Adebisi (Dalam Putra 2023 *Time Management* mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur waktu dengan baik dan konsisten untuk menyelesaikan semua pekerjaan, tugas, dan tujuan tepat waktu. “Manajemen waktu, singkatnya, dapat dipahami sebagai seni mengatur, mengatur, menjadwalkan, dan mengalokasikan waktu seseorang untuk menciptakan pekerjaan yang lebih efektif,”

(Rifka Rafida, 2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *Time Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Time Management* seseorang dapat dikatakan efektif ketika mampu mengatur waktu untuk dirinya sendiri dan mampu memprioritaskan hal yang penting. Mengelola waktu bertujuan untuk menjadwalkan tugas-tugas yang harus di kerjakan dan membuat pekerjaan menjadi lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam penelitian Apri Anggara Putra (2023) *Time Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi

terdapat perbedaan dengan hasil penelitian sebelumnya Danty Amira (2018) menyatakan *Time Management* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja bahwa. Maka dari beberapa penelitian terdapat research gap oleh karenanya penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *Time Management* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengamatan Purnama (2020) menegaskan bahwa banyak karyawan yang melakukan kegiatan lain diluar tugas dari perusahaan. Peneliti ingin melihat bagaimana ketahanan yang dimiliki oleh seorang karyawan ketika mereka diperhadapkan dengan berbagai pekerjaan, yang tidak hanya pekerjaan dari perusahaan akan tetapi pekerjaan yang ada diluar perusahaan. Sedangkan dalam perusahaan mereka sendiri memiliki banyak pekerjaan.

McEwen (dalam Riyanti 2018) mendefinisikan *Work Resilience* adalah kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari kejadian/peristiwa yang tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian.

Menurut Cooper et al. (2018) *Work Resilience* atau *Work Resilience* karyawan adalah kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari kemunduran dengan tetap efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan yang berat dan keadaan sulit serta tumbuh lebih kuat dalam prosesnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan membagikan pra survey, maka di temukan bahwa *Work Resilience* pada karyawan masi belum optimal. Ditunjukkan pada hasil berikut

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel *Work Resilience*

No	Indikator Pertanyaan	Iya	Presen tase	Tidak	Prese ntase	Jumlah
1.	Kompetensi Individu Apakah anda merasa anda dapat menangani berbagai pekerjaan yang ada miliki?	13	43%	17	57%	30
2.	Ketenangan Dalam Bertindak Apakah anda meraa mampu tenang dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam pekerjaan anda?	10	33%	20	67%	30
3.	Menerima Kesulitan Secara Positif Apakah anda mampu menghadapi tekanan yang ada dalam perusahaan maupun di luar perusahaan anda?	11	37%	19	63%	30
4.	Mengontrol Diri Apakah anda dapat mengontrol stress dalam pekerjaan anda untuk mencapaitujuan pekerjaan anda?	14	47%	16	53%	30

Pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa indikator Kompetensi Individu memiliki presentase 57 % yang menjawab tidak, indikator Ketenangan dalam Bertindak memiliki presentase 67% yang menjawab tidak, indikator Menerima Kesulitan secara positif memiliki presentase 63% menjawab tidak dan mengontrol diri memiliki presentase 53% menunjukkan bahwa karyawan pada organisasi tersebut belum memiliki *Work Resilience* secara optimal. Dapat ditunjukan pada pernyataan bahwa mereka belum dapat menangani pekerjaan mereka dan tekanan tekanan yang ada dalam perusahaan maupun luar perusahaan dengan optimal. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori Ocktafian (2021 : 832)

kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan di tempat kerja sehingga dapat terus bertahan, beradaptasi serta berkembang untuk bangkit dari situasi yang sulit. Menurut Cooper et al. (2018) *Work Resilience* atau *Work Resilience* karyawan adalah kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dari kemunduran dengan tetap efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan yang berat dan keadaan sulit serta tumbuh lebih kuat dalam prosesnya.

Work Resilience karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di mana tingginya *Work Resilience* yang dimiliki karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Ocktafian (2021 : 839). Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya mengenai *Work Resilience* yang berpengaruh positif terhadap kinerja, Hallak et al. (2018) menguji variabel *Work Resilience* karyawan terhadap kinerja karyawan restoran di Australia mengemukakan bahwa *Work Resilience* tidak berdampak secara positif dengan kinerja karyawan dan manajer restoran. Lhalloubi & Ibnchahid (2020) mengungkapkan jika tidak ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara ketahanan dengan kinerja karyawan dan manajer. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian sebelumnya, jika faktor *Work Resilience* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Liu, 2018). Maka dari beberapa penelitian terdapat research gap oleh karenanya penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh *Work Resilience* terhadap kinerja karyawan

Melalui fenomena fenomena yang ada dan terdapat beberapa gap pada penelitian penelitian terdahulu maka peneliti mengambil judul “Pengaruh

Profesionalisme Kerja, *Time Management* dan *Work Resilience* Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dari itu permasalahan untuk penelitian ini bisa diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan yang belum optimal terlihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai
2. Profesionalisme kerja pada karyawan yang belum optimal terlihat dari beberapa karyawan yang belum dapat disiplin di perusahaan
3. Karyawan belum optimal dalam melakukan manajemen waktu mereka
4. Belum dapat secara optimal menghadapi berbagai tekanan yang ada dari dalam dan luar perusahaan

1.3 Pembatasan Masalah

Mengenai pembatasan masalah yang sedang dibahas, maka penelitian ini lebih berfokus pada permasalahan yang ada, sehingga penelitian dibatasi pada

“Pengaruh Profesionalisme Kerja, *Time Management* dan *Work Resilience* Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Pada Divisi Umum, SDM dan Sistem Manajemen”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang dipaparkan, sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?

2. Apakah terdapat pengaruh *Time Management* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh Profesionalisme Kerja, *Time Management* dan *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Time Management* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja, *Time Management* dan *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan menulis dan berpikir ilmiah khususnya yang berhubungan Profesionalisme Kerja, dan *Time Management* dan *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan, baik secara teoritis maupun aplikasi.

2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan mengenai Profesionalisme Kerja, dan *Time Management* dan *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. Bagi Universitas Negeri Medan
Sebagai bahan referensi, dan memperbanyak arsip bagian penelitian khususnya mengenai pengaruh Profesionalisme Kerja, dan *Time Management* dan *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

5. Bagi Peneliti Lain

Aspirasi tambahan referensi yang berkaitan dengan penelitian dan menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, khususnya peneliti yang membahas Profesionalisme Kerja, dan *Time Management* dan *Work Resilience* terhadap Kinerja Karyawan.