

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta diuntut untuk dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor individu yang diharapkan mempunyai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu aset utama organisasi dan mempunyai peranan yang penting di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendalian aktivitas organisasi. Melihat begitu pentingnya peran sumber daya manusia, maka perusahaan juga harus memberikan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Pabundu (2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Menurut Veithzal (2005). Menurut Moeheriono (2014), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Dalam mencapai kinerja yang baik karyawan juga harus berkompeten. Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Menurut Wibowo (2012) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di dasari keterampilan maupun pengetahuan dan di dukung oleh sikap kerja yang di tetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya Menurut Mangkunegara (2007). Dukungan penelitian oleh Lindra dan Nidya (2012) yang berjudul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT PLN distribusi jawa barat dan banten.

Karyawan yang memiliki kompetensi serta pengetahuan yang banyak dapat menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya, terutama pada saat karyawan itu di tempatkan pada bagian yang baru. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Menurut Gomes (2013), penempatan merupakan salah

satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik untuk dapat menjalankan tugas yang di berikan oleh perusahaan, maka dari itu suatu penempatan kerja harus dilaksanakan sesuai dengan kompetensi agar kinerja karyawan meningkat. Dukungan penelitian oleh Evi (2017) yang berjudul pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kejaksaan negeri kendari.

PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang berwenang dalam usaha pembangkit dan mendistribusikan listrik yang berusaha memberikan pelayanan yang memuaskan untuk semua pelanggannya mengingat kebutuhan masyarakat terhadap tenaga listrik dari waktu ke waktu semakin meningkat. Kegiatan utama perusahaan ini meliputi pendistribusian tenaga listrik dengan berbagai kebutuhan yang berbeda mulai dari pemakaian untuk rumah tangga, sosial, dan industri.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan bagian SDM di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto mengalami penurunan kinerja, yang diduga disebabkan oleh faktor

kompetensi karyawan dan penempatan kerja. Kinerja karyawan PT PLN menurun bisa dilihat dari ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang kurang tepat, contohnya seperti karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat karena banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kerjasama antar karyawan yang kurang di lakukan, seperti kerjasama antara bawahan dan atasan atau antar karyawan.

Penurunan kinerja di PT PLN diduga disebabkan oleh faktor kompetensi. Karena beberapa karyawan yang bekerja di PT PLN kurang mempunyai kompetensi dalam bekerja, karena ada sebagian karyawan yang kurang mendapatkan pengetahuan. Selain itu, karyawannya juga kurang memahami pekerjaan yang di kerjakan. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang baik, Seperti fenomena yang terdapat di objek, kurangnya pengetahuan dan kemampuan membuat karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya

Selain fenomena kinerja di duga disebabkan oleh faktor kompetensi terdapat juga disebabkan oleh faktor penempatan kerja. Penurunan kinerja di duga di sebabkan oleh faktor penempatan. Seperti fenomena penempatan yang ada di PT PLN yaitu karyawan di tempatkan pada bagian yang berbeda, contohnya seperti bagian Sumber daya manusia di tempatkan pada bagian konstruksi, pelayanan di tempatkan pada bagian pemasaran, jaringan di

tempatkan pada bagian pelayanan, jadi di tempatkan tidak sesuai dengan bidang pendidikan atau konsentrasi jurusan dan membuat karyawan tersebut harus memahami pekerjaan dan mencari pengalaman baru di bidang itu.

Di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto semua karyawan di haruskan untuk melakukan perpindahan atau penempatan bagian di dalam perusahaan, dengan cara menempatkan karyawan tersebut di bagian yang berbeda, agar dapat mempunyai pengalaman yang banyak dan pengetahuan di berbagai bidang serta agar tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto “**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan penelitian di atas, maka dapat di rumuskan manfaat dari penelitian ini, yaitu :

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini semoga bermanfaat dan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, dan bagi mahasiswa penelitian ini berguna sebagai referensi dan dapat di pelajari untuk penelitian lanjutan di suatu perusahaan.

##### a) Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan serta pengetahuan, dan untuk mengasah kemampuan peneliti suatu masalah yang ada berdasarkan dengan fakta dan data yang ada.

##### b) Bagi Pembaca

Penelitian ini di harap dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pembelajaran tentang perusahaan yang

peneliti lakukan.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi Perusahaan

Bagi PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto, hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai bahan pedoman dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengidentifikasi suatu permasalahan yang memerlukan tindakan korektif, sehingga dapat dilakukan pemecahan masalah yang berhubungan dengan karyawan.