

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Abubakar Watimena, 2007).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang di miliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik antara lain : kualitas pelayanan yang prima, dan kompetensi pegawai yang profesional.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan (Rivai, 2009).

Pengembangan sumber daya manusia di perusahaan akan lebih bernilai apabila memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan, namun sebaliknya apabila karakteristik pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan muncul suatu ketidakpuasan, sehingga akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Konsep dari karakteristik pekerjaan didasari oleh adanya suatu pola pikir bagaimana cara membuat sesuatu memiliki sifat yang dapat meningkatkan peningkatan kinerja sumber daya manusia dan karakteristik pekerjaan tertentu, sesuai kebutuhan individu tentu dapat memberikan kinerja yang maksimal. Teori ini hanya melibatkan aspek pekerjaan yang berfungsi

sebagai pendorong motivasi bagi individu yang mengerjakan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Pegadaian Syariah Semarang merupakan merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang ikut meningkatkan perekonomian dengan cara memberikan uang pinjaman berdasarkan hukum gadai kepada masyarakat kecil, agar terhindar dari praktek pinjam uang yang bunganya tidak wajar.

Alasan pemilihan obyek pada PT. Pegadaian Syariah Semarang didasarkan karena adanya masalah yaitu jumlah pendapatan khususnya pada tahun 2012 – 2016 yang relatif tidak stabil dan tidak mencapai target yang ditetapkan manajemen yang dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut ini :

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Pendapatan Pada
PT. Pegadaian Syariah Semarang Tahun 2012 - 2016

| Tahun | Target (dlm ribuan) | Realisasi (dlm ribuan) | Presentase | Keterangan |
|--------------|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|
| 2012 | 68.694.405.000 | 58.472.203.000 | 85.12% | Tidak tercapai |
| 2013 | 67.926.584.529 | 56.726.342.330 | 83.51% | Tidak tercapai |
| 2014 | 65.498.633.120 | 54.531.243.120 | 83.26% | Tidak tercapai |
| 2015 | 63.843.380.836 | 51.933.720.450 | 81.35% | Tidak tercapai |
| 2016 | 61.254.229.218 | 48.820.530.230 | 79.70% | Tidak tercapai |

Sumber : PT. Pegadaian Syariah Semarang,2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa adanya masalah yang terjadi pada periode 2012 – 2016 diperoleh bahwa realisasi pendapatan mengalami penurunan dan tidak mampu mencapai target yang diinginkan pihak

manajemen. Hal ini tentunya menjadi masalah yang harus dipecahkan manajemen perusahaan agar keuangan perusahaan mengalami peningkatan yang baik. Kondisi ini memberikan indikasi bahwa PT. Pegadaian Syariah Semarang memerlukan kajian terhadap strategi sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan terutama kinerja sumber daya manusia.

Dari hasil wawancara pada pimpinan PT. Pegadaian Syariah Semarang diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan kurang maksimal, seperti ditunjukkan dengan karyawan yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Kemudian diperoleh informasi juga bahwa karyawan kurang bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya, sehingga terjadi pelayanan yang lambat, pimpinan yang kurang tegas dalam mengatur bawahannya karena kurangnya rasa sosialisasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga tidak adanya komunikasi yang baik. Kurangnya peraturan yang mengikat para pegawai juga menjadi salah satu kendala sehingga masalah kedisiplinan kurang bisa diterapkan dengan jelas. Kesemua hal tersebutlah yang semakin jelas berdampak pada kinerja yang kurang maksimal ke perusahaan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penelitian ini mengambil judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Pegadaian Syariah Semarang”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan pada PT. Pegadaian Syariah Semarang yaitu tidak tercapainya target kinerja maka perumusan masalahnya adalah: Bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan agar target dapat tercapai. Sedangkan pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan di PT. Pegadaian Syariah Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Semarang.?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap karakteristik pekerjaan karyawan di PT. Pegadaian Syariah Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia di PT. Pegadaian Syariah Semarang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi PT. Pegadaian Syariah Semarang dalam upaya mencapai kinerja sumber daya manusia yang baik dan profesional.

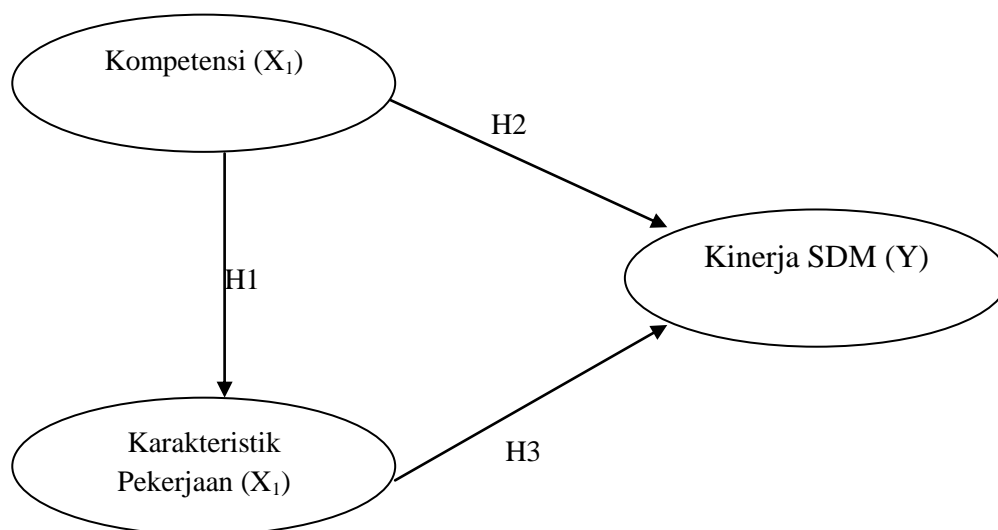
Perumusan Hipotesis

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap karakteristik pekerjaan

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

H3 : karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja SDM

Kerangka Pemikiran



Gambar Kerangka Pemikiran