

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dan perubahan lingkungan usaha dapat mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Hal ini menuntut kemampuan perusahaan dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk menganalisa dampak perubahan terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi persaingan dan perubahan terhadap usaha tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dalam perusahaan merupakan hasil dari perwujudan kompetensi yang dimiliki karyawan. Produktivitas yang tinggi penting bagi perusahaan, erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai elemen input yang paling penting. Tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan. Menciptakan keunggulan dan daya saing menjadi prioritas utama bagi para pemimpin dalam mengelola perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan keunggulan yang berbeda. Oleh karena itu alternatif sangat memungkinkan untuk memiliki keunggulan daya saing adalah melalui pengembangan kreativitas yang dimiliki

oleh karyawan. Banyak pimpinan perusahaan yang mencoba mengaitkan keunggulan daya saing dengan penggunaan sistem kompetensi. Secara umum sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*), yang diberlakukan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Boyatzis (Sudarmanto 2009: 46) kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan. Sedangkan menurut Green (Sudarmanto 2009: 47) kompetensi adalah deskripsi tertulis dari kebiasaan kerja yang dapat diukur dan keahlian seseorang untuk mencapai sasaran kerja.

PT. Jamsostek Cabang Gorontalo sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai program publik, PT. Jamsostek Cabang Gorontalo memberikan hak dan membebani kewajiban serta pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berupa santunan tunai dan pelayanan medis, sedang kewajibannya adalah membayar iuran. Adapun program perlindungan yang diberikan sampai pada saat ini terdiri dari empat program perlindungan yaitu : a) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), b) Jaminan Kematian (JKM),c) Jaminan Hari Tua (JHT),d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Program jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha dan tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

Fenomena yang peneliti temukan pada pada studi awal adalah yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu : Pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki. dalam hal ini seperti adanya karyawan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga dapat menghambat apa yang akan menjadi tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Turun naiknya prestasi karyawan yang menyebabkan gangguan dalam pelayanandalam hal ini adanya prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan belum maksimal, dikarenakan banyaknya karyawan yang kurang termotivasi untuk melakukan perubahan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Serta kurangnya disiplin kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini seperti banyaknya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pada waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Sedangkan PT Jamsostek Cabang Gorontalo, dihadapkan pada upaya memaksimalkan sumber daya yang berdaya guna dan dapat memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

Dengan adanya fenomena-fenomena yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jamsostek Cabang Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang di berikan belum sesuai dengan keahlian yang di miliki.
2. Turun naiknya prestasi karyawan yang menyebabkan gangguan dalam pelayanan
3. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu : "Bagaimanakah pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jamsostek Cabang Gorontalo?"

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah : Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jamsostek Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat :

1.5.1 Manfaat teoritis

Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat praktis

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam hal ini PT. Jamsostek Cabang Gorontalo untuk dapat mengembangkan kompetensi yang di miliki oleh karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan.