

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat dipungkiri, dalam menghadapi era baru ini, organisasi atau perusahaan akan menghadapi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh untuk melakukan setiap pekerjaan yang di embannya diperusahaan tersebut, maka untuk meminimalisir semua itu diperlukannya kemampuan kerja yang baik dan berkompeten untuk menghasilkan kerja yang bermutu.

Satu hal yang harus diperhatikan bersama, keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada kemampuankerja karyawan.

Kemampuan kerja karyawan merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Jadi, karyawan dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena di tangan karyawanlah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu aspek penentu dalam keberhasilan perusahaan adalah kemampuan kerja karyawan.

Kemampuan kerja yang terpelihara dan berkembang meningkat, akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dibidangnya. Biasanya, tujuan ini adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria kemampuan kerja karyawan tersebut.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) bahwa kemampuan (keterampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalihbahasaan dari kata performance. Definisi performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Jadi, menurut Hasibuan (2000) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja.

Kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu: “kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan serta kemampuan untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kesanggupan kerja.

Menurut pendapat Abdullah (2014) yang menyatakan bahwa kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau melakukan sesuatu tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang, faktor-faktor tersebut adalah : keyakinan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosional, intelektual serta budaya organisasi.

Kemampuan kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dari semua itu perusahaan melakukan penilaian-penilaian terhadap karyawannya guna memastikan kemampuan karyawannya untuk melaksanakan tugas ataupun beban dalam suatu posisi kerjanya.

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih

berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Dalam penempatan karyawan yang tepat menurut prinsip manajemen sumber daya manusia "*The right man on the right place*" yang berarti bahwa menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya, Indah (2014). Seorang karyawan yang menempati posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya, dapat dipastikan bahwa kemampuan kerjanya akan lebih baik daripada yang asal ditempatkan.

Apabila terjadi kesalahan dalam menempatkan karyawan, maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, yaitu dengan menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai atau menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat kemampuan kerjanya.

Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mau bekerja secara giat, tetapi juga karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dan berguna yang akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Ketahanan suatu perusahaan untuk terus maju dan berkembang tergantung pada sejumlah faktor, salah satunya adalah keselarasan tindakan dan perilaku dari segenap insan organisasi dalam merespon terhadap suatu keadaan.

Usaha untuk meningkatkan kemampuan kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan, dan perilaku. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kemampuan kerja yang baik di kalangan karyawan.

PT. PGN (Persero) Tbk merupakan infrastruktur yang berpengalaman menyalurkan dan menyediakan gas bumi bagi kepentingan umum (public utility). Sebagai perusahaan infrastruktur, PGN memiliki jaringan pipa transmisi dan distribusi yang handal.

Kegiatan usaha PGN adalah transporter, distributor dan trader di bidang gas bumi. Sebagai transporter, PGN menyediakan infrastruktur jaringan pipa transmisi yang menghubungkan sumber-sumber gas ke konsumen akhir atau ke stasiun penerima dengan konsumen akhir yaitu kepada pelanggan rumah tangga, komersial dan industri. Tugas utama PGN di bidang distribusi adalah untuk meningkatkan pemanfaatan energi melalui pendayagunaan gas bumi sebagai substitusi BBM. Sebagai trader PGN melaksanakan pembelian gas dari produsen dan menjualnya kepada pelanggan Rumah Tangga, Komersial dan Industri melalui jaringan pipa.

Di dalam perusahaan PGN masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja. Seorang pemimpinlah yang menentukan jalannya bisnis, sasaran-sasaran yang ingin dicapai baik internal maupun eksternal, aset dan skill yang diperlukan, kesempatan dan resiko yang dihadapi.

Pemimpin perusahaan adalah ahli strategi yang memastikan bahwa sasaran organisasi akan dapat tercapai. Dalam hal ini perusahaan sosial, inovasi teknologi dan meningkatnya kompetisi merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap pemimpin. Oleh karena itu sangat dituntut bahwa pemimpin hendaknya

memiliki talenta yang tinggi. Beberapa karyawan PGN mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, namun adapula karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga produktivitas karyawan tidak maksimal.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distribusi gas bumi, perusahaan tentunya sangat mengandalkan karyawan dalam mengelola usahanya. Sehingga kemampuan kerja karyawan PGN merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan. Dalam tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan PGN, perusahaan tidak cukup hanya menjabarkan hal-hal yang menjadi budaya bagi perusahaan tersebut, tetapi juga didukung oleh kemampuan kerja karyawan. Namun, kemampuan kerja para karyawan PGN masih belum maksimal, dimana terdapat beberapa karyawan di PGN yang masih sulit untuk melakukan pekerjaannya dikarenakan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat kejanggalan kerja yang sering terjadi di PT. Perusahaan Gas Negara. (Persero) Tbk bahwa seringkali karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sesuai standart operasional kerja dikarenakan kemampuan kerja dan pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan sub bidang kerjanya.

Banyak karyawan yang tidak handal di dalam bidang pekerjaannya dikarenakan ketidaksesuaian kemampuan kerjanya terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaannya menjadi tidak memuaskan bagi perusahaan.

Akibatnya perusahaan tersebut menjadi rugi apabila mempekerjakan karyawan yang tidak mampu didalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan tersebut.

Hal ini juga dapat dilihat dari kutipan wawancara peneliti dengan salah seorang responden.

Berikut ini adalah kutipan wawancara peneliti dengan salah seorang responden laki – laki yang berlatar belakang pendidikan SMA yang bekerja di bidang inspeksi tekanan Gas (kutipan langsung), tanggal 2 april 2015. Atas nama Bapak Noven saut , dengan status karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja yang berbeda dengan posisi kerja.

yang Saya alami dan rasakan selama bertugas di bidang ini awalnya saya tidak tahu melakukan hal apa saja yang mau saya kerjakan. Jujur sebenarnya saya belum paham mengenai gas ini,berapa derajat tekanan yang seharusnya mengalir agar sesuai prosedur operasi kerja saya juga belum paham,bahkan saya tidak memahami penggunaan alat ukur tekanan gas ketika alat tersebut diberikan kepada saya. Untuk awal bekerja saya tidak memberikan laporan. ketika menghadap atasan saya dan ditanyakan apakah tekanan gas di posisi kerja saya aman saya hanya terdiam.dan kemudian saya memberanikan diri untuk mengatakan bahwa saya tidak mengerti bagaimana menggunakan alat ukur tekanan gas ini, bidang saya saat menempuh pendidikan hanya mempelajari ilmiah. Saat itulah saya diberikan pelatihan selama beberapa bulan untuk mempelajari tugas tugas yang akan saya kerjakan dan cara mengoperasikan alat,butuh waktu untuk mempelajari alat tersebut. hubungan saya dengan mereka baik saja tapi terkadang ada yang sifatnya marah – marah karena saya belum paham secara detail dalam pengoperasian alat. Boleh dikatakan sebagai pemula saya tidak sangguplah untuk melakukan pekerjaan yang diberikan tapi setelah pelatihan, pengalaman- pengalaman di lapangan saya banyak belajar sampai saat ini saya dapat melakukannya. Butuh waktulah untuk itu.

Dukungan latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja sangat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan

yang dilakukan peneliti di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk kemampuan kerja karyawan berbeda – beda, ada yang cepat mengetahui prosedur kerja dikarenakan latar belakang pendidikannya tidak jauh beda dengan pekerjaan yang dilakukan, ada pula yang belum paham dalam melakukan prosedur kerjanya dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikannya sehingga mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa seringkali karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sesuai standart operasional kerja dikarenakan kemampuan kerja dan pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan sub bidang kerjanya. Berdasarkan hasil observasi terdapat fenomena yang terjadi di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk bahwa banyak karyawan yang memiliki pendidikan dan skill (kemampuan) yang tidak sama dengan posisi kerjanya, jadi karyawan tersebut merasa kesulitan menjalankan pekerjaannya. Maka, berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul “***Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja***” diharapkan penulis bisa memberikan pandangan yang baik dan tepat untuk kemajuan perusahaan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas diketahui bahwa kemampuan kerja merupakan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi, dari semua itu perusahaan melakukan penilaian – penilaian terhadap karyawannya guna memastikan kemampuan karyawannya untuk melaksanakan tugas ataupun beban dalam suatu posisi kerjanya.

Terdapat kejanggalan kerja yang sering terjadi di PT. Perusahaan Gas Negara. (Persero), Tbk bahwa seringkali karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya sesuai standart operasional kerja dikarenakan kemampuan kerja dan pendidikan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan sub bidang kerjanya. Oleh karena itu, dukungan latar belakang pendidikan dan kemampuan kerja sangat membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di PT. Perusahaan Gas Negara. Persero, Tbk bahwa kemampuan kerja kayawan berbeda-beda, ada yang cepat mengetahui prosedur kerja dikarenakan latar belakang pendidikannya tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan, ada pula yang belum paham dalam melakukan prosedur kerjanya dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikannya sehingga mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaaanya. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk menjawab permasalahan diatas. Dengan melakukan penelitian dengan judul “ Studi

identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja di PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. “

C. Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja di PT. Perusahaan Gas Negara. Persero, Tbk Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah membahas faktor – faktor apa sajakah yang mempengaruhi kemampuan kerja di PT. Perusahaan Gas Negara. Persero, Tbk ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan di PT.Perusahaan Gas Negara. Persero, Tbk.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan dukungan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya psikologi industri dan organisasi dalam materi faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Perusahaan Gas Negara untuk perbaikan kemampuan kerja para karyawan guna memenuhi kebutuhan perusahaan demi kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.