

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia ini dijadikan sebagai penunjang keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dimulai dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan pegawai-pegawai mereka dan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari pegawainya. Manusia menjadi komponen utama atau penggerak dalam mewujudkan tujuan tersebut. Bukan hal yang mudah untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari seberapa besar peranan individu terhadap keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi. Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja pegawai, tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawainya. "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didapatkan pegawai dalam suatu pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab, kualitas, dan kuantitasnya (Mangkunegara, 2016). Oleh karena itu pengendalian *soft competency* sangat diperlukan sehingga dapat berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Di era perkembangan dunia usaha yang semakin tinggi serta mengacu pada persaingan, tentu sebuah perusahaan tidak hanya menuntut para pekerjaannya untuk mahir dalam satu bidang teknis saja, tetapi juga harus unggul dalam *soft competency*. (Rokhayati, 2017) mengungkapkan soft skill atau *soft competency* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dimana kompetensi ini menekankan pada perilaku produktif

yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

*Soft competency* yaitu karakteristik personal yang tersembunyi dan relatif sulit untuk dikembangkan sehingga sangat menarik untuk dilakukan penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, pemberian kompensasi, dan komitmen organisasi. *Soft competency* merupakan suatu keterampilan yang diharapkan dapat dimiliki oleh seluruh pegawai baik bersifat komunikatif dan lain sebagainya. Sebab, *Soft competency* sendiri berhubungan erat dengan sifat, kepribadian, atau dengan kemampuan seseorang dalam melakukan interaksi sosial dengan orang lain. Tanpa kompetensi seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang diisyaratkan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kompetensi ialah faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam pelaksanaan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2015).

Lingkungan kerja non-fisik ialah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan, maksudnya ialah hubungan pekerjaan dengan pimpinan, hubungan pekerjaan dengan sesama rekan kerja, dan juga dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik bertujuan untuk memberikan kenyamanan kepada para karyawan. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan sangat baik maka akan membuat pegawai nyaman berada di lingkungan kerjanya. Seperti menurut penelitian yang diteliti oleh (Rahmawanti, 2014) mengungkapkan

bahwasanya lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya yaitu pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang efektif dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kompensasi juga dapat menjadi alat bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai. M. Kadarisman (M. Kadarisman, 2014) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti menurut penelitian yang telah diteliti oleh (Huda, 2018) mengungkapkan bahwasanya kompensasi finansial memiliki pengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan.

Komitmen Organisasi merupakan proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja pegawai suatu organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Sebab, pegawai tersebut cenderung akan bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik (Ivancevich, 2011). Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dengan demikian penelitian yang telah diteliti oleh (Khairun, 2012) mengungkapkan bahwasanya komitmen organisasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Perum Bulog merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tanggal 21 Januari 2003 bergerak di bidang usaha logistic pangan. Perum Bulog memiliki visi “ Tugas Bulog termasuk ke dalam hal yang penting bagi Negara Indonesia, serta Bulog harus bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu,

perusahaan harus memiliki pegawai yang berkinerja baik serta komitmen yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dalam keberhasilan Bulog pada BUMN Branding & Marketing Award 2018, ini mempengaruhi sistematis kerja pegawai untuk lebih termotivasi dalam mencapai visi dan misi Perum Bulog.

Banyak hal yang menyebabkan kinerja Kantor Perum BULOG Jakarta menjadi lebih baik antara lain karena adanya *soft competency* yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, pemberian kompensasi, serta memiliki komitmen yang tinggi.

**Tabel 1. 1**

**Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta**

ASPEK PENILAIAN		BOBOT	2019	2020	2021
<b>HASIL KERJA</b>					
<i>KPI (Key Performance Indicators)</i>		70%	90,60%	90,50%	91,80%
<b>SIKAP KERJA</b>					
1	<i>Achievement Orientation</i> (Keinginan Berprestasi) (20%)				
2	<i>Business Acumen</i> (Wawasan Bisnis) (15%)				
3	<i>Customer Orientation</i> (Orientasi Pada Pelanggan) (20%)	30%	94,20%	94,10%	95,30%
4	<i>Fostering Teamwork</i> (Menggalang Kerjasama) (15%)				
5	<i>Integrity</i> (Integritas) (15%)				
6	<i>Solution &amp; Decision Making</i> (Penyusunan Solusi & Keputusan) (15%)				
<b>RATA-RATA</b>		<b>100%</b>	<b>92,40%</b>	<b>92,30%</b>	<b>93,55%</b>

Sumber : SubDiv Organisasi Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta

Tabel diatas merupakan Aspek Penilaian Kinerja Pegawai dari keseluruhan perusahaan. Aspek yang dinilai di dalam aspek penilaian ini terdiri dari *Key Performance Indicator*, *Achievement Orientation*, *Business*

*Acumen, Customer Orientation, Foresting Teamwork, Integrity, dan Solution & Decision Making.*

Berdasarkan data presentase kinerja pegawai pada tabel 1.1 terdapat terjadinya fluktuasi dari tahun 2019-2021 dengan presentase pada 2019 yaitu 92,40%, kemudian turun 10% pada tahun 2020. yaitu menjadi 92,30%, kemudian di tahun 2021 naik kembali menjadi 93,55%. Sesuai rata-rata pada laporan kinerja Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta, terlihat bahwa kinerja pegawai semasa 3 tahun terakhir masih belum ada yang memenuhi target perusahaan sebesar 100%. Oleh karena itu secara keseluruhan kinerja pegawai dari tahun 2019-2021 masih belum mencapai target, yang menandakan belum adanya konsistensi dari kinerja para pegawai. sesuai aspek penilaian tersebut menandakan bahwa aspek *Key Performance Indicator* dan aspek penilaian Sikap Kerja mempunyai akibat penilaian yang cenderung meningkat serta stabil.

Dari penjelasan tersebut, maka penulis tertarik dalam hal ini melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh *Soft Competency*, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta”**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Soft Competency* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft competency* terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG Jakarta.

### D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, pimpinan atau manajer dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti  
Dapat dijadikan guna menambah wawasan, pengalaman serta pemahaman akan pentingnya *soft competency*, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai, serta diharapkan bisa menjadi sarana untuk mempersiapkan diri jika nantinya terjun dalam dunia kerja.