

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era sekarang sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu alat yang digunakan oleh dunia usaha untuk menentukan seberapa baik seorang kandidat dapat menunjukkan dirinya dan menghasilkan hasil kerja terbaik untuk membantu organisasi mencapai tujuannya adalah kompetensi kerja. Busro (2018:26) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal pribadi individu lainnya yang memungkinkan mereka melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan yang dimilikinya. Kompetensi adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi melalui penerapan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja seseorang. Dalam perusahaan penerapan ini sangat penting untuk memudahkan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan adalah kepribadian. Kepribadian merupakan cara seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Kepribadian juga sulit berubah akan tetapi bukan tidak mungkin untuk berubah, karena untuk memudahkan orang itu sendiri untuk berinteraksi dengan baik dilingkungan sekitarnya. Cara pandang karyawan terhadap kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dibentuk oleh kepribadiannya. Untuk mendorong perkembangan mereka sendiri, karyawan harus mengikuti perubahan, meneliti perkembangan baru, dan memanfaatkan peluang pelatihan baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Tingkat pengalaman kerja karyawan merupakan komponen lain yang mempengaruhi kompetensi mereka dalam pekerjaan. Tingkat pengalaman kerja seseorang merupakan salah satu faktor keberhasilan profesionalnya (Busro, 2018:278). Peluang peningkatan karir berbanding lurus dengan lamanya seseorang bekerja di bidangnya. Istilah "pengalaman kerja" mengacu pada pengetahuan, keahlian, dan pengetahuan praktis yang dibawa pekerja ke posisi baru dari pekerjaan mereka sebelumnya. Pengetahuan dari tempat kerja sebelumnya dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk peningkatan kompetensi saat bergabung diperusahaan dengan bidang kerja yang sama.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PDAM Tirta Musi Palembang masih banyak karyawan yang memiliki kepribadian yang kurang terbuka, hal ini mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam pencapaian pekerjaannya. karyawan PDAM seringkali ditempatkan kurang sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan tersebut mengalami kendala dan membutuhkan pengalaman dalam mengerjakan pekerjaan dari pimpinan. Ada beberapa karyawan ditempatkan ditempat yang tidak sesuai dengan kompetensinya untuk itu karyawan tersebut perlu diberikan pelatihan sehingga akan menjadi pengalaman kerja.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Menurut Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah Responden | Presntase (%) |
|----|---------------|------------------|---------------|
| 1 | < 5 Tahun | 183 | 31% |
| 2 | 5-10 Tahun | 277 | 47% |
| 3 | 11-20 Tahun | 87 | 14% |
| 4 | >20 Tahun | 53 | 8% |
| | Jumlah | 600 orang | 100% |

Sumber: PDAM Tirta Musi Palembang (2023)

Berdasarkan tabel di atas ada beberapa masa kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang mulai dari < 5 Tahun yaitu berjumlah 187 orang karyawan dengan persentase 31%, 5-10 Tahun yaitu berjumlah 277 orang karyawan dengan persentase 47%, 11-20 Tahun yaitu berjumlah 87 orang karyawan dengan persentase 14%, dan >20 Tahun yaitu berjumlah 53% dengan persentase 8%. Sehingga di tahun 2023 karyawan PDAM Tirta Musi Palembang lebih banyak memiliki karyawan yang masa kerjanya itu 5-10 Tahun, dengan jumlah keseluruhan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang yaitu 600 orang yang berstatus karyawan tetap.

Berdasarkan fenomena diatas yang terjadi di PDAM Tirta Musi Palembang maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, peneliti mengembangkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepribadian terhadap kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang?
2. Adakah pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang?

3. Adakah pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hal berikut:

1. Mengetahu pengaruh kepribadian terhadap kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.
2. Mengetahu pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja PDAM Tirta Musi Palembang.
3. Mengetahu pengaruh kepribadian dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Bagi Lembaga Universitas PGRI Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan kampus bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Obyek Penelitian

Sebagai tambahan informasi bagi PDAM Tirta Musi Palembang bidang sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan kepribadian karyawan, pengalaman kerja karyawan, dan kompetensi kerja karyawan.