

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Imtihanah, (2016) dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya juga bertujuan untuk mencapai sumber daya yang lebih baik.

Menurut Istijanto dalam Prameswari, (2016) karyawan atau sumber daya manusia (SDM) atau karyawan merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini menyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Maryono, (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan

sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut Kartono dalam Kasmawati, (2020) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan indikator utama bagi kemajuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja pada semua karyawan merupakan suatu cara agar dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut.

Menurut Amir dalam Masrukin, (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi diri sendiri. Pencapaian tujuan perusahaan didukung oleh kinerja pada pekerjaan-pekerjaan yang tercakup didalamnya oleh karena itu kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sapariah, (2015) dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan dituntut memiliki perilaku yang baik dan mampu memberikan hasil kerja yang baik. Kedua hal ini biasanya dipengaruhi oleh salah

satunya faktor individual seperti kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).

Fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin (Sapariah, 2015).

Menurut Wilda, (2020) terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu *gender*. *Gender* dapat dirasakan oleh setiap pegawai dalam perusahaan akibat ketidaksesuaian harapan dengan kenyataan. Pertama, *gender* merupakan isu yang sedang berkembang dalam dunia pekerjaan. *Gender* dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki sering membuat kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki. Terkadang pada perusahaan tertentu sering terjadi perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan. Perusahaan menilai karyawan laki-laki lebih memiliki perilaku kerja yang cekatan karena fisik yang lebih kuat dari karyawan perempuan, ataupun karyawan perempuan yang lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan.

Menurut Fakih dalam Lutfianingsih, (2016) sejarah perbedaan *gender* antara pria dan wanita terjadi melalui proses yang sangat panjang. Terbentuknya

perbedaan *gender* dikarenakan oleh banyak hal, di antaranya akibat dibentuk, disosialisasikan, dan diperkuat melalui ajaran agama maupun negara. Perbedaan *gender* sesungguhnya tidak menjadi masalah, tidak melahirkan ketidakadilan *gender*. Persoalannya justru muncul ketika perbedaan *gender* telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi pria maupun wanita. Ketidakadilan *gender* merupakan sistem dan struktur dimana, baik kaum pria maupun kaum wanita menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan *gender* termanifestasikan dalam berbagai bentuk, yakni: marginalisasi, proses pemiskinan ekonomi, subordinasi dalam pengambilan keputusan, dan diskriminasi.

Menurut Wiladatika, (2018) *Gender* diartikan sebagai konsep sosial yang dibedakan atas fungsi dan peran antara laki-laki dan perempuan. Pandangan *gender* dalam perusahaan ada di dalam dua model konsep *gender*, dimana Broadbridge & Fielden (2015) menjabarkan yang pertama model kesetaraan yaitu mengasumsikan dengan dua kemungkinan, yakni adanya kesetaraan (*equity*) antara laki-laki dan perempuan sebagai profesional. Kedua model stereotip yaitu mengasumsikan bawa antara laki-laki dan perempuan dalam perusahaan dikelompokkan dan diberikan atribut dengan karakteristik masing-masing.

Narsa dan Supriyadi dalam Nurdiana, (2016) menyatakan bahwa perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam pasar kerja didasari pemikiran mengenai pembagian kerja. Konsep ini tidak sekedar mengkategorikan pasar kerja laki-laki dan pasar kerja perempuan, tetapi dalam pembagian kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor budaya.

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja

sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperlukan oleh praktek. Irianto (2010) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Menurut Iverson (2011) menyatakan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

Menurut Arleta, (2019) keterampilan kerja pegawai atau karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Memiliki keterampilan akan memudahkan pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Hanya memiliki keterampilan teknis saja tidak cukup untuk berkarir karena pegawai perlu menggabungkan *Soft Skill* dan *Hard Skill*. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, perlu di berikan keterampilan kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dan nantinya akan mempermudah karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Karyoto dalam Vivi Nila Sari, (2019) keterampilan (*skill*) dapat digunakan oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mendatangkan kepuasan, maka akan berpengaruh pada kinerja, apabila suatu pekerjaan dilakukan berdasarkan *skill* (keterampilan), maka bukan hal yang tidak mungkin suatu kinerja karyawan yang baik akan tercipta, sehingga dengan sendirinya tercipta pula suatu produktivitas organisasi yang baik. Hal ini pengelolaan keterampilan (keahlian) karyawan untuk menghasilkan kinerja yang

baik itu tanggung jawab dari seorang manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Welinus dalam Pristiyawati, (2021) keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dapat digunakan untuk melaksanakan rancangan suatu tugas yang dapat dikembangkan dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang dapat tercemin dari seseorang pada saat melakukan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi dalam berbisnis. Setiap karyawan mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan keinginan dari perusahaan tersebut.

Menurut Ismail, (2016) keterampilan merupakan kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.

Menurut Jamal, (2020) Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Salah satu faktor yang terjadi ketika karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia lakukan, maka dapat terjadi *turnover*.

Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Menurut Hidayat (2018) mengatakan salah satu topik hangat yang sedang diperbincangkan adalah masalah *turnover*. Muhammad Irfan Nasution (2017) Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Asmara (2018), tingginya nilai *turnover intention* dapat memberi dampak terhadap kinerja karyawan.

Setiyanto and Hidayati (2017), mengatakan *turnover intention* merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan dalam perusahaan tersebut. Menurut Kurniawati, Irfatah, and Wening (2019) mengatakan *turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan. Menurut Nasution (2017) mengutip Wasposito, Handayani, and Paramita (2013) mengatakan dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu dan biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Menurut Dessler dalam Wilson, (2016) Perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar karena perusahaan sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi suasana kerja menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Dewi Trisnawati, (2016) menjelaskan bahwa *turnover* dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Menurut Mathis dan Jackson, perputaran adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Menurut Siregar, mengemukakan *turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Iskandar dan Rahadi, (2021) *Turnover* dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan yang hanya memiliki kinerja rendah, namun nilai *turnover* harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi. *Turnover* juga perlu diwaspadai apabila mayoritas karyawan yang meninggalkan pekerjaan atau organisasi merupakan sumber daya manusia yang berkompeten.

B. Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang di atas masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah peranan *gender* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk ?
2. Apakah keterampilan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk ?
3. Apakah perputaran karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk ?
4. Apakah peranan *gender*, keterampilan kerja, dan perputaran karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh peranan *gender* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk .
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk .
3. Untuk mengetahui pengaruh perputaran karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk .

4. Untuk mengetahui pengaruh peranan gender, keterampilan kerja, dan perputaran karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk .

Manfaat Penelitian :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi *input* bagi perusahaan tentang peranan *gender* terhadap kinerja karyawan, serta menjadi pertimbangan pada perusahaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih tentang pengaruh peranan *gender*, keterampilan kerja, dan perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain tentang pengaruh peranan gender, keterampilan kerja, dan perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan serta dapat meningkatkan kemampuan dalam berfikir dan menambah wawasan terkait penerapan teori yang sebelumnya sudah diperoleh dari mata kuliah.