

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Adanya kinerja merupakan bagian yang sangat penting sebagai penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Karyawan sebagai salah satu penentu tercapainya keberhasilan sebuah organisasi, maka bagi sebuah organisasi penting untuk memperhatikan segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, seperti fasilitas dalam hal teknologi. Meskipun teknologi mampu menjadi salah satu komponen penting dalam mencapai keberhasilan sebuah organisasi, tetapi peran karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam hal tersebut. Terdapat banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun yang dijadikan bahan peneliti dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, kompetensi dan komitmen organisasi.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Selamat Sempana Perkasa salah satunya adalah pengembangan karir. Tersedianya pengembangan karir membuat karyawan berupaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Abdullah, Dri dan Febriansyah, 2016). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik (Balbed, Ammar dan Sintaasih, 2019). Akan tetapi, di perusahaan ini pengembangan karir masih belum terlaksana dengan baik. Berdasarkan hasil observasi awal yang membuat karyawan merasa jenuh dan berakibat menurunnya kinerja karyawan adalah karena jarang adanya promosi karir pada perusahaan tersebut. Mereka sebenarnya juga menginginkan kenaikan jabatan walaupun harus dengan syarat, seperti melanjutkan pendidikan kembali atau yang lainnya dan diketahui PT. Selamat Sempana Perkasa memang jarang ada kenaikan jabatan.

Hal yang kemudian dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan menurut PT. Selamat Sempana Perkasa adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan

kompetensi karyawan. Adapun rekapan data atas pelatihan tersebut sebagai berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Pelatihan Karyawan di Tahun 2020-2021

No	Tanggal	Pelatihan	Jumlah Peserta
1	18 Januari 2020	Control Plan	25
2	4 Maret 2020	Basic 5S/5R	20
3	22 April 2020	Basic Product Knowledge	17
4	10 Juni 2020	Latihan Pengoperasian Alat Kerja	32
5	31 Agustus 2020	Basic IATF 16949 : 2016	30
6	5 November 2020	Basic ISO / TS 16949:2009	27
7	8 Januari 2021	Basic ISO 9001 : 2015	38
8	4 Februari 2021	Pelatihan K3	25
9	18 Maret 2021	Seminar Nasional Peluang dan Tantangan Tahun 2021	30
10	1 April 2021	Building Team	12

Sumber: data primer dari Pengelola SDM PT. Selamat Sempana Perkasa

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa minat karyawan dalam mengikuti pelatihan guna meningkatkan kompetensi tergolong baik, dengan total jumlah 256 karyawan selama tahun 2020-2021. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Soetrisno dan Gilang, 2018).

Selain pengembangan karir dan kompetensi, komitmen organisasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi mampu mempengaruhi individu bekerja serta mendorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa bermanfaat, tumbuh rasa puas dalam bekerja. Hal tersebut juga akan membuat rasa nyaman pada karyawan lama di PT. Selamat Sempana Perkasa. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan mereka yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Pane dan Fatmawati, 2017).

PT. Selamat Sempana Perkasa merupakan perusahaan yang tergabung dalam anggota grup besar industri otomotif ADR GROUP. Sebagai salah satu anggota dari grup, tugasnya berhubungan dengan industri otomotif, yaitu sebagai penyedia atau *supplier* komponen karet yang mendukung operasi produksi di ADR GROUP khususnya. Berkedudukan di kota Tangerang dan berkantor pusat di Wisma ADR di Daerah Pluit Jakarta Utara. Saat ini, PT Selamat Sempana Perkasa memiliki jumlah karyawan sebanyak 436 orang. Dengan jumlah karyawan yang ada maka diperlukan pengelolaan sumber daya yang efektif agar karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan.

**Tabel 1.2 Daftar Resign Karyawan
PT. Selamat Sempana Perkasa**

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Kerja	Lama Kerja
1	Suryani	L	Programer	2016-2017	1 tahun
2	Purnomo	L	Workshop	2015-2017	2 tahun
3	Imam Priatun	L	Operator	2016-2017	1 tahun
4	Muhamad Izul	L	Maintenance	2016-2018	2 tahun
5	Sutrisno	L	Gudang	2017-2018	1 tahun
6	Agus Setiawan	L	Setter	2017-2018	1 tahun
7	Heriyanto	L	Operator	2016-2018	2 tahun
8	Kurniawan	L	Operator	2017-2019	2 tahun
9	Syifa	P	Admin	2018-2019	1 tahun
10	Mia Audia	P	Admin	2017-2019	2 tahun
11	Wawan	L	Operator	2018-2019	1 tahun
12	Junaedi	L	Maintenance	2018-2019	1 tahun
13	Rima	P	Admin	2018-2019	1 tahun
14	Asep	L	Operator	2017-2019	2 tahun

Sumber: data primer dari SDM di PT. Selamat Sempana Perkasa

Berdasarkan data tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dari jumlah 436 karyawan yang ada di PT. Selamat Sempana Perkasa terdapat 14 orang karyawan yang *resign* dengan rincian 8 orang karyawan *resign* dengan masa kerja hanya 1 tahun dan terdapat 6 orang karyawan yang *resign* dengan masa kerja hanya 2 tahun. Dengan banyaknya karyawan yang *resign* selama periode 3 tahun kebelakang, maka ini merupakan salah satu masalah yang terdapat didalam perusahaan dan masalah tersebut adalah kinerja karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan masalah yang ada, peneliti melakukan pra *survey* terhadap karyawan PT. Selamat Sempana Perkasa dengan variabel pendukung yang dianggap bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel pengembangan

karir, kompetensi dan komitmen organisasi. Berdasarkan yang telah dilakukan kepada 30 responden di PT. Selamat Sempana Perkasa maka diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 1.3 Pra Survey Pengembangan Karir
PT. Selamat Sempana Perkasa, 2021**

No	Pertanyaan	Jawaban				Total Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Pengembangan Karir						30
1	Apakah manajemen SDM memberikan pelatihan untuk pengembangan karir?	10	33%	20	67%	
2	Apakah ada pertimbangan untuk promosi di waktu yang mendatang bila anda gagal menduduki suatu posisi?	5	17%	25	83%	
3	Apakah ada penjelasan dari perusahaan tentang kegagalan anda menduduki jabatan?	17	57%	13	43%	
4	Apakah ada independ yang lebih spesifik untuk mengatasi kegagalan dalam menduduki suatu jabatan?	15	50%	15	50%	
Total Rata-Rata		39%		61%		

Sumber: data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1.3 pra-survey terhadap variabel pengembangan karir, diperoleh rata-rata untuk jawaban ‘tidak’ lebih mendominasi dengan prosentase sebesar 61%. Sedangkan sisanya sebanyak 39% untuk rata-rata jawaban ‘ya’ terhadap pernyataan-pernyataan atas pra-survey atas pengembangan karir. Ini berarti komponen variabel pengembangan karir pada PT. Selamat Sempana Perkasa perlu ditingkatkan kembali, mengingat pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.

**Tabel 1.4 Pra Survey Kompetensi
PT. Selamat Sempana Perkasa, 2021**

No	Pertanyaan	Jawaban				Total Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Kompetensi						30
1	Saya memiliki ketrampilan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan saya	20	67%	10	33%	
2	Saya selalu berusaha untuk berfikir strategis, demi kemajuan diri saya	20	67%	10	33%	

No	Pertanyaan	Jawaban				Total Responden
3	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan perusahaan	15	50%	15	50%	
4	Saya selalu berusaha semaksimal mungkin untuk bersikap ramah dan sopan terhadap atasan saya	27	90%	3	10%	
Total Rata-Rata		68%		32%		

Sumber: data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 1.4 pra-survey terhadap variabel kompetensi menyatakan bahwa rata-rata jawaban yang mendominasi yaitu atas jawaban 'ya' sebesar 68%, dengan sisanya 32% untuk jawaban 'tidak'. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di PT. Selamat Sempana Perkasa menjunjung tinggi kompetensi dirinya yang tentunya akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan juga nama baik perusahaan. Ini berarti PT. Selamat Sempana Perkasa sudah seharusnya memperhatikan upaya-upaya yang mampu meningkatkan kompetensi karyawannya.

Tabel 1.5 Pra Survey Komitmen Organisasi PT. Selamat Sempana Perkasa, 2021

No	Pertanyaan	Jawaban				Total Responden
		Ya	%	Tidak	%	
Komitmen Organisasi						30
1	Saya bersedia bekerja sampai pensiun di perusahaan ini	13	43%	17	57%	
2	Saya mampu meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan pekerjaan lain	18	60%	12	40%	
3	Saya dapat dengan mudah berpindah perusahaan	15	50%	15	50%	
4	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	15	50%	15	50%	
5	Saya selalu bertanggung jawab terhadap perusahaan	20	67%	10	33%	
Total Rata-Rata		57%		43%		

Sumber: data primer diolah peneliti, 2021

Tabel 1.5 pra-survey terhadap variabel komitmen organisasi memiliki persentase sebesar 57% atas jawaban 'ya' untuk pernyataan-pernyataan komitmen organisasi. Sedangkan persentase sebesar 43% sisanya atas jawaban 'tidak'. Dari tabel diatas dapat diketahui karyawan memiliki jawaban 'ya' sebesar 60% untuk pernyataan terkait meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan pekerjaan lain. Ini artinya karyawan di PT. Selamat Sempana Perkasa merasa kurang nyaman yang dihadapi di

lingkungan perusahaan. Hal ini dapat dijadikan perhatian bagi perusahaan untuk menciptakan suasana yang nyaman agar karyawan dapat mempertahankan posisinya sebagai karyawan PT. Selamat Sempana Perkasa.

Namun demikian, berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen pengembangan karir dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Risnawati & Suryalena, 2018). Penelitian yang dilakukan Dinda (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang ada di PT. Selamat Sempana Perkasa merasa kebijakan mengenai pengembangan karir masih belum terlaksana dengan baik sehingga karyawan merasa jenuh dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Karyawan yang ada di PT. Selamat Sempana Perkasa merasa kecil harapan mereka bisa mencapai jenjang karir yang diharapkan sehingga hal ini dapat mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi dan menurunnya kinerja mereka.
3. Karyawan merasa pimpinan PT. Selamat Sempana Perkasa perlu melakukan upaya lebih baik lagi untuk meningkatkan kompetensi mereka yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan nama baik perusahaan.
4. Banyaknya karyawan yang *resign* dan rendahnya kinerja karyawan menjadi masalah besar di PT. Selamat Sempana Perkasa untuk itu sistem kebijakan pengembangan karir, kompetensi serta komitmen organisasi karyawan perlu ditingkatkan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, peneliti melakukan pembatasan masalah pada beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. Selamat Sempana Perkasa.
2. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT. Selamat Sempana Perkasa.
3. Penelitian ini hanya membahas pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Selamat Sempana Perkasa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Selamat Sempana Perkasa?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Selamat Sempana Perkasa?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa?
6. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa?
7. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada PT. Selamat Sempana Perkasa.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada PT. Selamat Sempana Perkasa.
3. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa.
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa.
6. Menganalisis komitmen organisasi dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa.

7. Menganalisis komitmen organisasi dapat memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja pada PT. Selamat Sempana Perkasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan, baik manfaat secara praktis maupun secara teoritis sabagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Untuk memperluas pengetahuan mengenai pengaruh pengembangan karir kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga bermanfaat bagi program studi manajemen berupa referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Peneliti, untuk mengetahui tentang pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Selamat Sempana Perkasa dan untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam melakukan penelitian, baik secara teori maupun praktik serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.
- b. Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai pengembangan karir, kompetensi, komitmen organasasi, dan kinerja karyawan.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan penelitian bagi para peneliti berikutnya.