

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, 2012:3). Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, 2011). Kompetensi adalah salah satu faktor penting yang harus dimiliki setiap karyawan agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai bidang kompetensi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang pekerjaannya maka tidak akan bisa melakukan pekerjaannya dengan benar dan tepat atau biasa disebut *The Right Man On The Right Place*. Kompetensi merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup keahlian seseorang dalam pekerjaannya, jabatannya dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah kepentingan setiap individu. Sehingga budaya organisasi memainkan peran penting dalam suatu organisasi, karena budaya menjamin pencapaian tujuan organisasi. Peranan penting tersebut tidak terlepas dari keutamaan budaya organisasi yang merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Dimana secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang dalam bertindak (Robbins, 2015:41).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja merupakan kunci pembuka untuk menciptakan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja dapat menempatkan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan sehingga dapat bekerja dengan baik dan berprestasi (Ardana, 2012:3). Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan setiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi pendukung terwujudnya tujuan perusahaan, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Kepercayaan diri adalah menyakinkan diri pada kemampuan dan penilaian diri sendiri dalam melakukan tugas. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas putusan atau pendapatnya. Kepercayaan diri bisa dikatakan sebagai sikap yang positif, dimana seorang individu mampu atau memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan ataupun situasi yang akan dihadapinya. Hal ini bukan berarti seorang individu itu bisa melakukan segala macamnya sendiri.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi menjadi peran yang penting karena pemimpin merupakan penggerak dan pengarah dalam keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini pemimpin mempunyai tanggung jawab atas bawahannya dalam mengarahkan setiap individu yang ada dalam perusahaan agar dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien hasil pekerjaannya. Mengetahui hal tersebut hendaknya seorang pemimpin adalah seorang yang terampil dan mampu menjadi panutan bagi bawahannya, karena bawahan akan mengikuti baik ataupun buruknya kepemimpinan yang dijalankan.

PT. Karya Mina Putera (KMP) adalah perusahaan pabrik es balok untuk perbekalan kapal nelayan. Perusahaan yang berlokasi di dukuh Matalan, desa Purworejo Kec. Kaliori, Kab. Rembang ini memasarkan produknya pada agen-agen pemasok untuk penjual ikan yang ada di TPI maupun langsung dipasarkan pada kapal-kapal nelayan yang akan berangkat berlayar untuk perbekalan kapalnya. Setiap memasarkan produknya PT. Karya Mina Putera menggunakan alat transportasi truk dengan kapasitas truknya yaitu 6 ton = 120 balok es setiap

harinya atau sesuai permintaan pasar. Kota Rembang merupakan kota pesisir maka dari itu banyak masyarakatnya yang bermata pencaharian sebagai nelayan oleh karena itu hampir setiap hari PT. KMP beroperasi memasarkan produknya dengan adanya permintaan pasar yang tinggi, agar perusahaan berjalan dengan efektif, efisien dan dapat memenuhi permintaan pasar maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompentensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Kompentensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkineerja unggul di tempat kerja. Sedangkan menurut (Rivai, 2013:42) kompentensi berasal dari kata kompenten yang berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen SDM kompentensi mengacu pada atribut /karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya (Palan, 2013:78).

Fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Karya Mina Putera Rembang dengan rendahnya kompentensi karyawan. Berikut ini adalah tabel 1.1. yang menjelaskan mengenai data tingkat pendidikan pada karyawan PT. Karya Mina Putera.



**Tabel 1.1.**  
**Tingkat Pendidikan Karyawan**  
**PT. Karya Mina Putera Rembang**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	17	13,6
SMA/SMK	69	55,2
Diploma	23	18,4
Sarjana	16	12,8
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>

Sumber : PT. Karya Mina Putera Rembang, 2020

Tabel 1.1. di atas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan PT. Karya Mina Putra yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 17 responden atau 13,6%, SMA/SMK sebanyak 69 responden atau 55,2%, Diploma sebanyak 23 responden atau 18,4% dan 16 responden atau 12,8% berpendidikan terakhir sarjana. Hal tersebut menunjukkan rendahnya kompetensi pada karyawan PT. Karya Mina Putera Rembang dikarenakan mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

Fenomena yang ada di PT. Karya Mina Putera Rembang berkaitan dengan budaya organisasi adalah adanya keanekaragaman sumber daya manusia yang ada menyebabkan seorang karyawan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan perusahaan untuk bekerja sebagai tim dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan diharapkan bisa beradaptasi dengan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan seperti terjadi pada bagian produksi setiap harinya perusahaan memproduksi es balok kurang lebih 8 truk setiap harinya untuk dipasarkan oleh sebab itu setiap karyawan diharuskan bisa bekerja sebagai tim untuk memenuhi permintaan pasar yang begitu tinggi sedangkan dalam perusahaan ada begitu banyak

keanekaragaman sumber-sumber daya jika tidak bisa bekerja sebagai tim tentunya berdampak pada kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dan budaya organisasi yang telah lama ada dalam perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan pengalaman kerja PT. Karya Mina Putera Rembang adalah rendahnya pengalaman kerja karyawan PT. Karya Mina Putera Rembang jika dilihat pada masa kerja. Berikut adalah data masa kerja karyawan PT. Karya Mina Putera Rembang :

**Tabel 1.2.**  
**Masa Kerja Karyawan**  
**PT. Karya Mina Putera Rembang**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1 tahun	11	8,8
1-3 tahun	24	19,2
4-5 tahun	65	52,0
> 5 tahun	25	20,0
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100,0</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan sebagian besar PT. Karya Mina Putera Rembang memiliki masa kerja antara kurang dari 1 tahun sebanyak 11 karyawan (8,8%), masa kerja 1-3 tahun sebanyak 24 karyawan (19,2%), masa kerja 4-5 tahun sebanyak 65 karyawan (52,0%) dan masa kerja di atas 5 tahun sebanyak 25 karyawan (20,0%). Kesimpulannya, karyawan yang memiliki pengalaman kerja 4-5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kompetensi karyawan, karena semakin rendah pengalaman kerja karyawan maka menunjukkan keterampilan dalam bekerja sedikit.

Fenomena yang berkaitan dengan kepercayaan diri PT. Karya Mina Putera Rembang adalah adanya rasa kurang percaya diri yang dirasakan oleh beberapa karyawan atas kompetensi yang dimilikinya, dengan begitu banyaknya permintaan pasar berakibat juga pada kinerja mesin produksi yang dipaksa bekerja keras setiap hari oleh sebab itu perlu adanya perawatan setiap seminggu sekali, saat terjadi kendala pada mesin produksi yang sedang beroperasi para teknisi yang berjaga harus tanggap dalam menghadapi masalah tersebut tetapi banyak dari karyawan teknisi tersebut yang kebetulan berjaga lebih memilih menunggu perintah dari atasan dan mengakibatkan kurang efisiennya proses produksi perusahaan, kurangnya rasa percaya diri atas kompetensi yang dimiliki para teknisi akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan PT. Karya Mina Putera Rembang adalah para kepala divisi kurang memberikan arahan kepada karyawannya dan merasa para bawahannya sudah mengerti tugas yang dilakukan dalam perusahaan. Kurangnya arahan pemimpin menjadikan kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya kurang di maksimalkan.

*Research gap* atas variabel budaya organisasi tampak dari penelitian Christin Yosephin Simbolon (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan. dengan  $t_{hitung}$  4,906. Berbeda dengan penelitian Sungadi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan perolehan  $t_{hitung}$  sebesar 1,086.

*Research gap* atas variabel pengalaman kerja tampak dari penelitian Fajar Nugroho Mutaqin (2016) menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan  $t_{hitung}$  2,467. Sedangkan penelitian Nida Aulia (2015) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan perolehan  $t_{hitung}$  2,079.

*Research gap* atas variabel kepercayaan diri tampak dari penelitian Anggi Jaelani (2016) menunjukkan kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan  $t_{hitung}$  2,654. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Rama (2017) menunjukkan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan perolehan  $t_{hitung}$  2,373.

*Research gap* atas variabel kepemimpinan tampak dari penelitian Adiyani Soleman (2018) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan  $t_{hitung}$  2,978. Berbed dengan penelitian Muhammad Junaidi Syakir (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan perolehan  $t_{hitung}$  1,434.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik memilih judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGALAMAN KERJA, KEPERCAYAAN DIRI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMPTENSI KARYAWAN PADA PT. KARYA MINA PUTERA (KMP) REMBANG.**



## 1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk berfokus pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Variabel yang akan diteliti yaitu budaya organisasi, pengalaman kerja, kepercayaan diri, kepemimpinan, dan kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang. Karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan supaya penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti, untuk itu maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Variabel independendalam penelitian iniyaitu budaya organisasi, pengalaman kerja, kepercayaan diri dan kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah kompetensi karyawan.
2. Responden yang diteliti yakni 125 karyawan PT. Karya Mina Putera Rembang.
3. Lokasi penelitian pada PT. Karya Mina Putera Rembang
4. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

## 1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan karyawan PT. Karya Mina Putra yang berpendidikan terakhir SMP sebanyak 17 responden atau 13,6%, SMA/SMK sebanyak 69 responden atau 55,2%, Diploma sebanyak 23 responden atau 18,4% dan 16 responden atau 12,8% berpendidikan terakhir sarjana. Hal tersebut

menunjukkan rendahnya kompetensi pada karyawan PT. Karya Mina Putera Rembang dikarenakan mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

2. Karyawan PT. Karya Mina Putera yang memiliki pengalaman kerja 4-5 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kompetensi karyawan, karena semakin rendah pengalaman kerja karyawan maka menunjukkan keterampilan dalam bekerja sedikit.
3. Rasa kurang percaya diri yang dirasakan oleh beberapa karyawan atas kompetensi yang dimilikinya berdampak pada tujuan perusahaan dan juga kompetensi setiap karyawan yang tidak bisa berkembang.
4. Kurangnya arahan pemimpin berdampak juga pada kompetensi yang dimiliki karyawan karena pemimpin kurang memaksimalkan kompetensi yang dimiliki setiap karyawannya.

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang?
2. Bagaimanapengalaman kerja berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang?
3. Bagaimanakepercayaan diri berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang?

4. Bagaimanakepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang?
5. Bagaimanabudaya organisasi, pengalaman kerja, kepercayaan diri, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang secara berganda?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang.
2. Menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang.
3. Menguji pengaruh kepercayaan diri terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang.
4. Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang.
5. Menguji pengaruh budaya organisasi, pengalaman kerja, kepercayaan diri, dan kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Karya Mina Putera Rembang secara berganda.

### 1.5. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yaitu PT. Karya Mina Putera, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan dan aktivitas-aktivitas di bidang MSDM yaitu terkait pengaruh aspek budaya organisasi, pengalaman kerja, kepercayaan diri, dan kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang hubungan antara variabel budaya organisasi, pengalaman kerja, kepercayaan diri, dan kepemimpinan terhadap kompetensi karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu wahana latihan pengembangan kemampuan dan penerapan teori yang diperoleh dalam perkuliahan.