

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Aspiyah dan Martono, 2016). Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis.

Menurut Hasibuan (2010:128) menyebutkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan, hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja.

Siska dan Suryalena (2017) menyebutkan prestasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Peningkatan prestasi kerja seorang karyawan sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan prestasi kerja adalah kompetensi. Wibowo (2013:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh kepada pencapaian kinerja dan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut.

Selain kompetensi, dalam menacapai prestasi kerja dan produktivitas kerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Pelatihan membantu karyawan dalam

memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan, sehingga pelatihan akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan.

Tidak hanya kompetensi dan pelatihan, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja. 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, dkk 2011:84). Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, *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, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja.

PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia makanan terkemuka di Indonesia. Produk perusahaan ini terkenal dengan merek Dua Kelinci. Perusahaan ini selalu menjunjung tinggi program manajemen kualitas yang mana setiap karyawan bertanggung jawab penuh atas produk masing-masing yang kemudian dikhususkan kepada Divisi *Quality Control* (QC) atau *Quality Assurance* (QA). Selain itu, Dua Kelinci juga dibantu oleh Divisi Riset dan Pengembangan guna menyempurnakan dan mengembangkan produk-produk demi memanjakan konsumennya dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi modern yang dapat menjaga kualitas dan rasa. Saat ini produk Dua Kelinci tidak hanya mampu memenuhi permintaan konsumen dalam negeri saja, namun juga mampu hingga menembus pasaran internasional, seperti Australia, Brunei Darussalam, Filipina, Malaysia, Singapura, Thailand, Hong Kong, China, Saudi Arabia, Amerika Serikat, Kanada dan beberapa negara lain di Eropa. Penelitian ini meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja adalah kompetensi.

*Research GAP* pada penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ceswirdani, dkk (2017) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian Maizar (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap prestasi kerja. Penelitian Abidin (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Andi dan Novita (2018) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Agata dan Wardhana (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Puspitasari (2017) menyatakan pelatihan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja bahwa. Sedangkan Habibah (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian Pettarani, dkk (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Utama, dkk (2016) menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Aristanti (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susetyorini dan Masnah (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal berbeda dikemukakan oleh Wirayani, dkk (2016) mendefinisikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Novitasari (2016) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Taufan, dkk (2016) bahwa prestasi kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian **PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PT ALFARIA TRIJAYA TBK.CABANG REMBANG)**

### **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen terdiri dari kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja. Adapun variabel dependen adalah produktivitas kerja, sedangkan variabel intervening adalah prestasi kerja.
2. Penelitian mengambil obyek penelitian pada PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
3. Responden yang diteliti adalah karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang yang berjumlah 175 karyawan.
4. Data pada penelitian ini mengambil data tahun 2021.

### **1.3. Perumusan Masalah**

PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak waralaba mini market yang ada di Rembang. Ditengah eksistensi PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang, terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang mayoritas tamatan SMA/SMK, sementara pada era sekarang sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi guna meningkatkan kemampuan kerja dan menunjang pekerjaannya sehingga kompetensi pada karyawan di PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang tergolong rendah sehingga mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja.
- b. Pelatihan yang dilakukan oleh PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang pada karyawan tergolong rendah karena tidak sebanding dengan keseluruhan karyawan yang ada sehingga berpengaruh pada prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.
- c. Karyawan yang memiliki masa kerja 4-6 tahun lebih banyak dibandingkan dengan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun dan lebih dari 6 tahun. Semakin rendah pengalaman kerja karyawan maka menunjukkan keterampilan dalam bekerja sedikit sehingga prestasi kerja karyawan menurun dan menyebabkan produktivitas kerja karyawan pun ikut menurun.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?

4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
6. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
7. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
8. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
9. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?
10. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang?

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

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.



2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
5. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
6. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
7. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
8. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pada karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
9. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang.
10. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening PT. Alfaria Trijaya Tbk.Cabang Rembang

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

### **2. Bagi Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis mengenai kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja terutama pengaruhnya terhadap prestasi kerja dan produktivitas kerja.

