

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kompetitor bisnis pada era globalisasi semakin banyak sehingga persaingan bisnis semakin ketat dan luas didukung oleh kemajuan teknologi saat ini yang semakin canggih, hal seperti ini juga bisa membuat peluang bisnis semakin terbuka. Agar bisa bersaing di dunia bisnis yang semakin ketat seperti ini perusahaan harus mempunyai jasa atau produk yang unggul dari kompetitor lain. Hal seperti ini bisa terwujud jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan berkualitas. Sumber daya manusia yaitu asset organisasi yang sangat vital, sehingga fungsi dan perannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, mengelola sumber daya manusia akan menjadi asset yang penting dan menerapkan alat untuk memperoleh keunggulan kompetitif, jika perusahaan tidak bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik maka bisa berdampak pada penurunan prestasi dan produktivitas kerja pada perusahaan (Badriyah, 2015: 15).

Prestasi kerja yaitu suatu pencapaian produktivitas kerja individu saat menjalankan kewajiban serta tugasnya yang telah diberikan yang berdasar pada pengalaman serta niatnya untuk menjalankan pekerjaan (Hasibuan, 2016: 94). Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu unsur terpenting dalam menjalankan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Agar bisa memperoleh target perusahaan maka setiap karyawan harus meningkatkan prestasi kerjanya. Upaya untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi perlu

mengadakan program yang diharap meningkatkan produktivitas karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal atau optimal. Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur kesuksesan dalam melakukan suatu usaha. Sebab semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, yang berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara keluaran jasa atau produk dengan masukan sumber daya, karyawan atau uang dan bahan baku (Sutrisno, 2016: 59).

Sedarmayanti (2018: 34) mendefinisikan bahwa produktivitas secara umum dikatakan perbandingan antara hasil yang bisa diperoleh dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan, jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh kelompok atau seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompetensi, komitmen dan pengembangan karir. Faktor tersebut harus memperhatikan adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan benar dan tepat, cepat, dan memuaskan. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan, kemampuan dan kualitas sumber daya manusia (SDM), tidak hanya dari sudut mental, moral dan fisik, akan tetapi juga dari sudut produktivitas kerja. Jika diantara karyawan sudah tidak mengacuh pada kompetensi, komitmen dan pengembangan karir, maka bisa dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas

kerja sangat diperlukan kompetensi, komitmen dan pengembangan karir dari para karyawan.

Salah satu sumber utama untuk mempertahankan prestasi dan produktivitas kerja di suatu perusahaan ialah kompetensi, dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat perusahaan dituntut agar bisa mempunyai sumber daya manusia yang unggul dan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi di dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut agar bisa terpenuhi. Kompetensi ialah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam pekerjaan (Sutrisno, 2016: 67). Peran kompetensi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan atau tugas yang diberikan. Kompetensi karyawan terdiri dari keterampilan, pendidikan, sikap, dan pengetahuan. Pemberian penghargaan juga merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa sehingga bisa mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Karyawan memerlukan sebuah penghargaan di saat hasil kerjanya sudah memenuhi atau melebihi standar yang sudah ditentukan dalam perusahaan. Karyawan yang bekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya terpenuhi. Penghargaan merupakan suatu bentuk pengakuan yang dikasih oleh karyawan yang telah menunjukkan prestasi yang

luar biasa. Ada bermacam-macam bentuk penghargaan diantaranya yaitu promosi penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa karyawan lainnya dapat menjadi poin penghargaan bagi dirinya dan bonus (Imanina dan Akhyar, 2019).

Faktor lain yang sering terjadi disuatu perusahaan yang dialami oleh karyawan ialah komitmen. Komitmen adalah perasaan produktivitas, identifikasi, dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap perusahaan. Komitmen karyawan merupakan keadaan dimana karyawan sangat tertarik terhadap nilai-nilai, sasaran organisasinya dan tujuan. Dua komponen terpenting dalam komitmen kerja yaitu kehendak dan sikap dalam bertindak laku terhadap suatu masalah. Kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha, sedangkan sikap berkaitan dengan identifikasi, kesetiaan dan keterlibatan. Komitmen kerja mencakup kesetiaan anggota, kemauan dan kebanggaan anggota kepada perusahaan (Kusumaputri, 2015: 17).

Adanya faktor yang sering terjadi didalam suatu perusahaan yang dialami oleh karyawan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada pemantapan, keberhasilan, pencapaian karir seseorang, eksplorasi (Dessler, 2016: 5). Pengembangan karir bisa terlihat dari seberapa besarnya keinginan, kebutuhan dan ketidakpuasan yang diberikan oleh karyawan. Secara umum, proses pengembangan karir karyawan bisa dimulai dengan mengevaluasi hasil kerja. Karier bisa dipandang dari dua perspektif yang berbeda yaitu dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karir adalah urutan posisi yang diduduki seseorang selama bekerja, sedangkan dari

perspektif yang subyektif, karier adalah perubahan-perubahan, sikap, motivasi, dan nilai yang terjadi sebab seseorang semakin tua.

PT. Kudus Karya Prima sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri mebel yang menghasilkan *indoor* dan *outdoor furniture* terdiri dari meja, kursi, dan lainnya. PT. Kudus Karya Prima yang berlokasi di Jalan Raya Kudus-Pati Km. 12, Terban, Jekulo, Kudus, Jawa Tengah, Indonesia. PT. Kudus Karya Prima dituntut untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien terhadap perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang baik tergantung bagaimana produktivitas kerja karyawan untuk perusahaan. Keadaan karyawan yang merasa senang bekerja diperusahaan, maka berdampak positif terhadap perusahaan. Produktivitas seperti perusahaan yang mengandalkan kinerja dan prestasi kerja karyawan diperusahaanya, maka perusahaan tersebut harus mampu mengoptimalkan prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawannya, dimana saat ini mencari tenaga kerja yang cukup berprestasi dalam hal bekerja dan berproduktivitas kerja dengan baik semakin sulit untuk dilakukan terlebih lagi mempertahankan karyawan yang sudah ada. Semakin banyaknya perusahaan yang tumbuh meningkat daya saing yang sangat tinggi, sumber daya manusia yang handal akan bisa menghadapi persaingan bisnis yang sudah ada, maka dari itu pengelolaan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang baik sekarang ini sangatlah dibutuhkan, sebab karyawan merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan yang dapat menggerakkan aset lainnya (Alamsyah, 2019: 21).

Fenomena yang ditemui dari hasil wawancara dari pihak perusahaan yaitu kurangnya kompetensi yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas

karyawan. Kurangnya kompetensi membuat karyawan merasa kurang diperhatikan akan pekerjaan yang dilakukannya sehingga berdampak pada hasil produksi berikut:

Tabel 1.1
Prosentase Target dan Realisasi Hasil Produksi
PT. Kudus Karya Prima Bulan Januari – April Tahun 2022

No	Bulan	Target	Realisasi	Selisih	Prosentase
1.	Januari	250	232	-18	-7,2%
2.	Febuari		228	-22	-8,8%
3.	Maret		247	-3	-1,2%
4.	April		236	-14	-5,6%
5.	Mei		224	-26	-10,4%
6.	Juni		239	-11	-4,4%

Sumber: PT. Kudus Karya Prima, 2022.

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2022 mengalami penurunan prosentase hasil produksi dan belum sesuai dengan target yang ditetapkan, hanya pada bulan Maret 2022 hasil produksi hampir mencapai target dengan selisih sedikit. Hasil tersebut bisa membuktikan bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang berkompentensi rendah dan kurangnya pelatihan karyawan yang bisa mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja karyawan. Hasil produksi yang menurun dan tidak mencapai target tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompetensi tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi selanjutnya yaitu kurangnya komitmen yang

mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas karyawan yang penting dalam perusahaan. Kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan tempat bekerja menunjukkan rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan. Berikut adalah data turnover karyawan pada PT. Kudus Karya Prima sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT. Kudus Karya Prima

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	
		Masuk	Keluar
1.	2019	10	6
2.	2020	1	4
3.	2021	3	12
4.	2022	5	3
Total		19	25

Sumber: PT. Kudus Karya Prima, 2022.

Bedasarkan data tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa dalam 4 tahun jumlah karyawan yang keluar lebih besar dari pada karyawan yang masuk yaitu 25 karyawan yang keluar dan 19 karyawan yang masuk. Maka bisa diartikan bahwa karyawan yang sudah bergabung bersama perusahaan mempunyai komitmen kerja yang cukup rendah agar tetap bertahan dalam perusahaan. Hal tersebut bisa berdampak pada prestasi dan produktivitas kerja karyawan. Selain kompetensi dan komitmen, terdapat fenomena pengembangan karir yang terdapat pada beberapa karyawan kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan ditempat bekerja menunjukkan rendahnya pengembangan karir. Kurangnya pengembangan karir membuat karyawan merasa kurang diperhatikan akan pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 1.3
Data masa kerja karyawan di PT. Kudus Karya Prima

No	Masa Bekerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1.	Kurang dari 1 tahun	160	45,33%
2.	1-3 tahun	90	25,50%
3.	Lebih dari 3 tahun	103	29,18%
Total		353	100%

Sumber: PT. Kudus Karya Prima, 2022.

Bedasarkan data tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa masa kerja kurang dari 1 tahun menunjukkan presentase 45,33%, masa kerja 1-3 tahun menunjukkan presentase 25,50%, sedangkan masa kerja lebih dari 3 tahun menunjukkan presentase 29,18%. Rendahnya prestasi dan produktivitas kerja bisa dilihat dari data target dan realisasi hasil produksi yang semakin menurun dari bulan Januari, Maret, dan Mei tahun 2022, target dan realisasi hasil produksi yang diperoleh PT. Kudus Karya Prima menunjukkan bahwa ada penurunan prestasi kerja karyawan, dengan menurunnya prestasi kerja maka bisa berdampak pada produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

Rsearch Gap dari penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya prestasi dan produktivitas kerja yaitu terdiri dari kompetensi, komitmen, pengembangan karir yang menyatakan hasil yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Novita (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Parepare. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Yanita dan Desi (2022) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Lumbanbatu, Sinaga, dan Sembiring (2021) menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Arifudin, Indrawati, dan Hartati (2021), menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan di antara komitmen pada prestasi bekerja Aparat Kantor Desa Selat Akar Kecamatan Tasik Putri Puyu.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Permatasari (2022) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah dan Nurhidayati (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor DINSOSPPKB Kabupaten Rembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Luki, Stephanie, dan Nazmi (2021), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Horas Bangun Persada. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah, Pinkan, Prames Danianta, dan Balgies (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnaldi, Nelwan, dan Lumantow (2022), menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arumsari, Salim, dan Putriana (2022), menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2019) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan karier terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mukhlis, Suarman, dan Garnasih (2018), menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmuin dan Sari (2021) menunjukkan bahwa prestasi kerja paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional VII Makassar.

Bedasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik menulis judul **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI PRESTASI KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS KARYAWAN PT. KUDUS KARYA PRIMA)”**.

1.2. Ruang Lingkup

Adanya keterbatasan waktu, biaya dan supaya penelitian ini bisa dilakukan secara mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti, untuk itu maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan masalah-masalah sebagai berikut:

1.2.1. Objek penelitian ini ialah karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.2.2. Variabel eksogen yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi, komitmen, dan pengembangan karir. Sedangkan variabel endogen penelitian ini adalah produktivitas kerja dan prestasi kerja sebagai variabel intervening.

1.2.3. Penelitian dilakukan 1 bulan setelah proposal disetujui yaitu pada bulan Desember tahun 2022.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini terkait variabel yang diteliti yaitu:

1. Berdasarkan data tabel 1.1 menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan masih kurang sehingga mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan, kurangnya kompetensi membuat karyawan merasa kurang diperhatikan akan pekerjaan yang dilakukannya sehingga berdampak pada hasil produksi.
2. Berdasarkan data tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bergabung bersama perusahaan mempunyai komitmen kerja yang rendah sehingga tidak ingin bertahan dalam perusahaan. Hal tersebut bisa berdampak pada prestasi dan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan data tabel 1.3 menunjukkan bahwa karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja di bawah 1 tahun dibanding dengan masa kerja 1-3 tahun dan masa kerja lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas maka, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima?

1.3.3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima?

1.3.4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima?

1.3.5. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima?

1.3.6. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima?

1.3.7. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini ialah memperoleh data informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.4.6. Untuk menganalisis pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.4.7. Untuk menganalisis pengaruh prestasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis dan praktis antara lain:

5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan yang berpengaruh dengan kompetensi, komitmen, serta pengembangan karir yang berpengaruh terhadap prestasi dan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan kepada pimpinan PT. Kudus Karya Prima dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja karyawan.