

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era Industri 4.0 sekarang ini setiap perusahaan diharuskan untuk mampu beradaptasi pada fluktuasi ekonomi baik dalam skala nasional maupun skala internasional. Sulantara (2020) menjelaskan bahwa perusahaan juga dituntut untuk mampu beradaptasi pada perkembangan teknologi yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Adanya berbagai perubahan lingkungan dalam setiap sektor industri perusahaan, menuntut perusahaan untuk memperhatikan komponen karyawan yang memiliki potensi. Perusahaan dalam aktivitas bisnisnya tidak hanya berorientasi pada capaian laba perusahaan, tetapi lebih memprioritaskan pada capaian kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Fadude (2019) menyatakan bahwa karyawan merupakan sumber daya terbaik oleh karena sumber daya ini tidak dapat diduga kekuatannya karena memiliki cipta dan karya. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perusahaan yang ideal, dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya akan menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan dari suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan

sumber daya yang perannya tidak dapat diperbaharui dan bahkan digantikan secara sempurna oleh mesin dan alat-alat lain.

Munawar (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan kinerja seseorang itu bersifat individual. Oleh karena itu diperlukan standar kinerja karyawan yang dapat dijadikan acuan dan pembandingan antara hasil pekerjaan dengan kesesuaian target yang telah dipercayakan kepada karyawan. Selain itu komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan hasil capaian dengan memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia melalui pengembangan karier dan peningkatan kompetensi karyawan.

Ayu (2023) menyatakan bahwa persaingan bisnis yang semakin ketat serta perkembangan bisnis global yang pesat, mengharuskan perusahaan untuk mampu berkompetisi dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Maka perusahaan memerlukan karyawan yang berkompeten serta memiliki kualitas kerja yang memadai untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Kualitas karyawan dapat digambarkan sebagaimana karyawan tersebut memiliki kreatifitas dalam bekerja, memiliki kemampuan fisik yang baik, memiliki pengetahuan yang luas dan sikap mental yang mampu bertahan di bawah tekanan kerja.

Koperasi merupakan sebuah badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam

bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dalam perkembangan koperasi, kini bermunculan beberapa Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) di Kabupaten Jepara diantaranya KSPPS BMT Yamamus, Koperasi Syariah Berkah Abadi, KSPPS Aman Utama, KSPPS Arta Makmur Jaya dan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta. Adanya beberapa Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) di Kabupaten Jepara mengharuskan karyawan koperasi untuk mampu berkompetisi dan mempertahankan eksistensi koperasi.

KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara merupakan koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah yang didirikan pada tanggal 14 April 1997 dengan Badan Hukum : 518/06/8/BH/PAD/XIV.10.X1/2011. KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara memiliki jaringan pelayanan anggota sebanyak 18 Kantor Cabang Jepara. Berkenaan dengan pesatnya persaingan koperasi di Kabupaten Jepara dan dalam rangka mewujudkan Visi KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara menjadi lembaga keuangan islami, profesional, terbaik dan mensejahterkan anggota, maka pimpinan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara menuntut karyawan untuk memaksimalkan capaian kerja yang dihasilkan.

Karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara merupakan tumpuan perusahaan sektor keuangan untuk menawarkan produk layanan simpanan dan pembiayaan serta baitul mal. Baik buruknya kinerja karyawan dalam perusahaan sektor keuangan sangat bergantung pada potensi karyawan dalam menjaga kestabilan produk layanan agar mencapai hasil kinerja yang maksimal. Permasalahan kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara

diidentifikasi dari produk layanan simpanan dan pembiayaan kepada nasabah yang ditunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara
Triwulan I sampai dengan III Tahun 2023

Produk Layanan	Target	Triwulan I		Triwulan II		Triwulan III	
		Capaian	GAP	Capaian	GAP	Capaian	GAP
Simpanan	100%	78,6%	21,4%	84,2%	17,8%	81,4%	18,6%
Pembiayaan	100%	83,1%	16,9%	79,3%	20,7%	80,9%	19,1%

Sumber: HRD KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara Triwulan I sampai dengan Triwulan III tahun 2023, dijelaskan bahwa capaian kinerja karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara belum memenuhi target, karena terdapat GAP antara capaian karyawan dengan target yang telah ditetapkan. Adanya selisih antara capaian kinerja karyawan dengan target mengidentifikasikan bahwa kinerja karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara belum maksimal.

Purnawati (2021) menjelaskan pengembangan karier merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.. Karier adalah suatu yang menjadi hak seseorang untuk mendapatkan pencapaian yang maksimal sesuai dengan kewajiban untuk hidup yang lebih baik pengembangan karier yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan yang mampu mempertahankan kinerjanya dan mampu meningkatkan hasil kerja. Jenjang karier seorang karyawan merupakan sebuah faktor yang harus diprioritaskan sebuah perusahaan dengan memberikan karier yang memuaskan dan dapat dijadikan kebanggaan seorang karyawan saat menjadi bagian dari sebuah

perusahaan. Permasalahan pengembangan karier pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Status Karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara
Bulan Januari-September Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Status Karyawan		
		Tetap	Kontrak	Magang
Januari	205	139	30	36
Februari	205	139	30	36
Maret	205	139	30	36
April	205	139	32	34
Mei	205	139	32	34
Juni	205	139	32	34
Juli	205	139	32	34
Agustus	205	144	27	34
September	205	144	27	34

Sumber: HRD KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 data status karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2023, diketahui bahwa pengembangan karier karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara belum optimal karena selama bulan Januari sampai dengan bulan September hanya mengangkat karyawan tetap sebanyak 5 orang dan mengangkat karyawan kontrak sebanyak 2 orang. Adapun syarat perubahan status karyawan dari karyawan magang menjadi karyawan kontrak membutuhkan waktu selama tiga bulan dengan catatan hasil penilaian kinerja terbaik dari para pimpinan dan untuk menjadi karyawan dengan status tetap harus memiliki masa kerja minimal dua tahun dengan mengikuti beberapa tahapan tes yang telah ditentukan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.

Wahyuni (2022) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan 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. Untuk mencapai kinerja yang cukup atau rata-rata, diperlukan batasan kompetensi (ambang batas kompetensi) atau kompetensi esensial. Batasan kompetensi atau kompetensi khusus untuk pekerjaan tersebut merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan, perencanaan pengalihan tugas, evaluasi kinerja dan pengembangan. Permasalahan kompetensi karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara dijelaskan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kesalahan Input Karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara
Bulan Januari-September Tahun 2023

Bulan	Kesalahan Input
Januari	13
Februari	24
Maret	7
April	36
Mei	18
Juni	31
Juli	18
Agustus	15
September	20

Sumber: HRD KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 data kesalahan input karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2023, diketahui bahwa kompetensi karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara masih belum maksimal karena setiap bulan karyawan masih mengalami kesalahan input. Adapun kesalahan input yang sering terjadi berkaitan dengan karyawan yang secara tidak sengaja melakukan kesalahan input baik dari akun nasabah maupun nonimal dana simpanan dan dana pembiayaan nasabah.

Rahmawati (2019) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan system nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatife menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai bersama biasanya dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada diperusahaan. Karena, budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja dan efektifitas kinerja karyawan. Permasalahan budaya organisasi karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara disajikan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Kehadiran Karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara
Bulan Januari-September Tahun2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Tepat Waktu	Terlambat	Persentase Keterlambatan
Januari	205	186	19	0,09
Februari	205	179	26	0,13
Maret	205	201	4	0,02
April	205	198	17	0,08
Mei	205	203	2	0,01
Juni	205	193	12	0,06
Juli	205	178	27	0,13
Agustus	205	194	11	0,05
September	205	186	19	0,09

Sumber: HRD KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara, 2023.

Berdasarkan tabel 1.4 data kehadiran karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2023, dijelaskan bahwa budaya organisasi karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta

Jepara yang kurang baik, karena masih terdapat beberapa karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara yang datang terlambat dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan Djohan (2023), Munawar (2023), Aldebaran (2020), Khusk (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hendry (2022) yang dilakukan menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Djohan (2023), Prsasetyo (2023), Hendry (2022), Wahyuni (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ayu (2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Munawar (2023), A'yuni (2023), Firdo (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Fadude (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* dari penelitian terdahulu dan beberapa permasalahan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara, mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN KSPPS BMT AL-HIKMAH SEMESTA JEPARA**”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari pengembangan karier, kompetensi dan budaya organisasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.
2. Obyek penelitian ini dilakukan di KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.
3. Responden dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.
4. Waktu penelitian yaitu bulan 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Identifikasi masalah karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara dalam penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- a. Capaian kinerja karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara belum memenuhi target yang ditentukan, karena terdapat selisih antara capaian karyawan dengan target yang telah ditetapkan.
- b. Pengembangan karier karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara belum optimal karena selama bulan Januari sampai dengan bulan September hanya mengangkat karyawan tetap sebanyak 5 orang dan mengangkat karyawan kontrak sebanyak 2 orang.
- c. Kompetensi karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara masih belum maksimal karena setiap bulan karyawan masih mengalami kesalahan input.

- d. Budaya organisasi karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara yang belum maksimal, karena masih terdapat beberapa karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara yang datang terlambat dalam melaksanakan tugasnya.

Berkaitan dengan identifikasi masalah kinerja karyawan KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karier, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.

3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.
4. Menganalisis pengaruh pengembangan karier, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan rekomendasi maupun bahan kajian penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh pengembangan karier, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karier, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT AL-Hikmah Semesta Jepara.