

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja ditandai dengan perubahan yang pesat, hal tersebut membuat suatu organisasi harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Adanya media sosial dan teknologi baru mengakibatkan dampak yang besar pada cara berkomunikasi seseorang. Dalam dunia kerja ada banyak karyawan dari generasi yang berbeda, bekerja dalam satu organisasi namun karyawan tersebut dituntut untuk dapat berkolaborasi antara satu dengan yang lainnya. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi cara manajemen sumberdaya manusia dalam mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Perubahan yang terjadi dalam model bisnis akan berisiko menyebabkan beberapa permasalahan dalam perusahaan (Bintari dan Budiono, 2018).

Dalam era globalisasi dan industri 4.0 saat ini, masalah sumberdaya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumberdaya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan (Susetyorini dan Rahman, 2018). Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumberdaya, tanpa dukungan sumberdaya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan baik, serta dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dari hasil kerja yang telah dilakukan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan sesuatu hal yang diperoleh baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan faktor-faktor yang mendukung yang perlu diperhatikan bagi pimpinan perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumberdaya

manusia yang memadai serta pengembangan karir yang dilakukan perusahaan harus tepat sasaran sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replika dari Distyawaty (2017) yang menemukan hasil dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi dan pengembangan karir. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2014:32) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu untuk mencapai kinerja yang superior. Kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menjadi prioritas untuk dikembangkan, karena karyawan yang berkompeten dalam hal ini memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sehingga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan keuntungan. Hal tersebut di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel dkk. (2019); Bintari dan Budiono (2018); Distyawaty (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan karir. Selain kompetensi, dalam perusahaan karir seseorang juga sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan. Menurut Soeprihanto (2001:65) karir dapat menunjukkan pencapaian hasil selama kerja dalam organisasi, hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan karyawan secara individu terhadap jenjang kepangkatan dan jabatannya dalam suatu organisasi. Sedangkan pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri

secara maksimal (Mangkunegara, 2013:77). Dalam hal ini perencanaan dan pengembangan karir dapat menguntungkan bagi individu maupun perusahaan. Pengembangan karir dapat dicapai dengan peningkatan kemampuan kerja individu. Dengan peningkatan kemampuan kerja maka karyawan dapat mencapai karir yang diinginkan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut di dukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel dkk. (2019); Bintari dan Budiono (2018); Distyawaty (2017) yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya pengembangan karir dalam suatu perusahaan para karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Penelitian ini dilakukan di PT Bumi Pembangunan Pertiwi bergerak dalam bidang Logistik dan Distribusi. Adapun produk yang didistribusikan antara lain: produk *Building material* (dengan *core product* Semen Holcim sekarang diganti menjadi Dynamix)-*Consumer Good* (berupa produk Nestle, Dua Kelinci, Garuda Food, KAO, Perfetti), PT Bumi Pembangunan Pertiwi beralamat di JL Raya Nglames km 5 Tiron, Madiun.

Berdasarkan data HRD di PT Bumi Pembangunan Pertiwi menjelaskan bahwa setiap karyawan akan dilakukan evaluasi kinerja secara berkala setiap satu tahun sekali. Evaluasi kinerja tersebut berkaitan dengan kompetensi dasar dan kompetensi khusus. Kompetensi dasar dalam organisasi meliputi, perilaku atau sikap, kreativitas, kerjasama tim, kemampuan komunikasi, pengaruh positif terhadap rekan kerja. Sedangkan kompetensi khusus meliputi kemampuan teknis mengenai pekerjaan, kecakapan, ketepatan, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan mengambil keputusan dalam dalam jabatannya. Selain itu karyawan mendapatkan beasiswa pendidikan dan pelatihan yang dapat digunakan untuk promosi jabatan untuk peningkatan jenjang karir. Sehingga dengan hal tersebut, kompetensi dan pengembangan karir akan dikaji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan uraian yang telah dijelaskan maka judul pada

penelitian ini yaitu **Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun divisi *Building Materials*.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi divisi *Building Materials* ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi divisi *Building Materials*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi divisi *Building Materials*.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi divisi *Building Materials*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kompetensi dan pengembangan karir dalam peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan kontribusi dan kajian yang dapat dijadikan masukan bagi PT Bumi Pembangunan Madiun dalam melihat serta mengevaluasi kompetensi karyawan serta pengembangan karir yang dapat diterapkan di perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, rerangka penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab simpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai simpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.