

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan karena dapat menjadi tolak ukur keberhasilan. Oleh karena itu, seringkali sumber daya manusia menjadi sorotan bagi setiap perusahaan untuk mampu bertahan dan beradaptasi disetiap perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang mumpuni akan menciptakan kinerja yang baik. Jika kinerja baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Berdasarkan pada hal tersebut, maka berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Mangkunegara (2015:67) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2002:160) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara garis besar dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, misalnya kompetensi yang terdiri dari kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan misalnya perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim pada lingkungan itu sendiri. Lebih lanjut, Distyawaty (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dan pengembangan karir.

Sedarmayanti (2019:150) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, sangat tepat apabila kompetensi yang dimiliki oleh karyawan menjadi prioritas untuk dikembangkan. Kompetensi yang perlu dikembangkan seperti kompetensi inti, kompetensi peran, dan kompetensi bidang.

Kompetensi inti dan peran yaitu kemampuan untuk bekerjasama dalam kelompok. Sedangkan kompetensi bidang yaitu kemampuan melakukan pekerjaan secara teknis dan dapat melakukan pekerjaan dengan mandiri. Penelitian mengenai kompetensi sudah banyak dilakukan sebelumnya. Distyawaty (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ketika kompetensi naik maka kinerja juga akan naik. Sebaliknya, ketika kompetensi menurun maka kinerja juga akan menurun. Hal ini menandakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang penting bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan menjadi alasan untuk mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Lebih lanjut Ali, dkk. (2019) mengemukakan bahwa untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bintari dan Budiono (2018); Daniel, dkk. (2019); Mulyani dan Sapxutri (2019); Citta dan Arfiani (2019); Akbar, dkk. (2020); Budiharta, dkk. (2020); Azwina dan aulia (2021); Aeni dan Arifin (2021); serta Ady dan Wahdaniah (2022) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki kompetensi yang baik maka berpengaruh pada kinerja karyawan

Selain kompetensi, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Rivai dan Sagala (2010:108). Karyawan yang menginginkan karirnya dapat berkembang dengan baik harus bekerja maksimal untuk memberikan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Distyawaty (2017) mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena dengan adanya pengembangan karir maka para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Lebih lanjut Ali, dkk. (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap karyawan karena dengan pengembangan karir maka karyawan akan

mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material yang akan berdampak pada kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bintari dan Budiono (2018); Daniel, dkk. (2019); Mulyani dan Saputri (2019); Citta dan Arfiani (2019); Akbar, dkk. (2020); Budiharta, dkk. (2020); Azwina dan aulia (2021); Aeni dan Arifin (2021); serta Ady dan Wahdaniah (2022).

Distyawaty (2017) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena dengan memperhatikan pengembangan karir maka akan mendorong karyawan untuk menggali terus kemampuan atau kompetensinya sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja dengan maksud ingin mencapai tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bintari dan Budiono (2018); Ali, dkk. (2019); Citta dan Arfiani (2019); Akbar, dkk. (2020); Budiharta, dkk. (2020); Azwina dan aulia (2021); Aeni dan Arifin (2021); serta Ady dan Wahdaniah (2022).

Success Jaya Land merupakan salah satu anak perusahaan dari Success Jaya Group yang berlokasi di JL. Mayjen Sungkono No.41 Nambangan Kidul Kec. Manguharjo. Saat ini, Success Jaya Land sedang mengalami perkembangan yang cukup pesat, dibuktikan dengan adanya 5 pilar usaha yang dimiliki seperti *Logistic and distribution, Retail, Finance, Property and Hospitality* serta Success Jaya Academy. Perkembangan inilah yang menuntut Success Jaya Land untuk selalu mempertahankan kualitas kompetensi karyawannya demi mendapatkan kinerja yang baik. Selain itu, dukungan seperti pengembangan karir juga harus secara rutin disediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut maka penelitian ini sangat menarik untuk diteliti kaitannya dengan variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Distyawaty (2017), sehingga judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Kompetensi dan**

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Success Jaya Land Kota Madiun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Success Jaya Land Kota Madiun?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Success Jaya Land Kota Madiun?
3. Apakah kompetensi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Success Jaya Land Kota Madiun?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan Success Jaya Land Kota Madiun.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Success Jaya Land Kota Madiun.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan Success Jaya Land Kota Madiun.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari adanya penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, menambah ilmu serta menjadi sumber referensi bagi para akademisi dan juga bagi penelitian

selanjutnya terkait variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi dan pengembangan karir.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika dalam proposal penulisan ini terdiri dari tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian atau kerangka konseptual.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB 4 : ANALISA dan PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum, deskripsi data, hasil analisa data dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN dan SARAN

Bab ini berisikan simpulan, keterbatasan dan saran.