

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam dunia kerja pada saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpikiran cerdas, maju, inovatif dan mampu berkarya untuk dapat menghadapi kemajuan zaman. Sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarnya melalui usaha kerjasama sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentuan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Di Indonesia memiliki masalah dalam produktivitas kerja, karena kurang mampu berfikir kritis, kurang tanggap terhadap lingkungan dan tidak memiliki jiwa kompetisi, sehingga Dalam pembinaan untuk menjadi karyawan diperlukan penempatan karyawan sesuai kompetensi, adanya jaminan karir dan ukuran produktivitas kerja yang terukur. (www.katadata.co.id).

Bahkan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Industri (BPSDMI) menggelar kegiatan untuk menjalin kerja sama antar lembaga guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) Unggul di era Industri 4.0. Tingkat produktivitas kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Penempatan pegawai secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan ditunjukkan untuk mendapatkan sumber daya dan siap

dipakai, diawali dari analisis jabatan baru, reorganisasi struktur, maupun mutasi pegawai sebagai konsekuensi pegawai. Dalam rangka peningkatan kompetensi dan pengembangan karir karyawan dibutuhkan pendidikan dan sebuah pelatihan kerja yang terstruktur agar pegawai menjadi profesional dalam bidang tugasnya dan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut (www.cnnindonesia.com).

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu kekayaan atau (asset) utama organisasi yang mestinya dikelola dengan baik. Sehingga keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat berharga untuk perusahaan atau lembaga guna untuk mengelola, mengatur, mengurus dan memakai sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien guna untuk mencapai tujuan organisasi. Berbenah dalam mengelola pegawai ataupun sumber daya manusia sebagai aset penting bagi sebuah perusahaan. Adapun inovasi yang dapat dilakukan yaitu mulai dari proses perekrutan karyawan sehingga pengembangan karir untuk menjadi pemimpin perseroan dan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas (www.kompas.com).

Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) kanwil VI surabaya dengan karyawan yang berjumlah 185 selalu menjaga integritas, produktivitas kerja bank dan keunggulan yang kompetitif dengan melakukan peningkatan pelayanan yang terbaik terhadap nasabahnya. Dari aspek kinerja karyawan Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) kanwil VI surabaya terus mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan, dalam dunia bisnis perbankan terdapat persaingan yang sangat ketat sehingga manajemen bank harus

bisa meningkatkan jasa pelayanan yang memuaskan terhadap nasabah agar terus berkembang.

Sebagai salah satu usaha untuk mengembangkan jasa pelayanan dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dengan tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), perilaku (attitude) yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan dilakukan melalui program pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas masing - masing. Berbagai pelatihan yang bisa menyangkut peningkatan kapasitas karyawannya. Seperti halnya pada Perum JAMKRINDO Kanwil IV Surabaya mengadakan tes kerja yang secara online setiap satu bulan sekali untuk dapat mengetahui kualitas yang dimiliki oleh setiap karyawan. Selain pelatihan secara berkala, budaya kerja pun harus diperbaiki, salah satunya adalah menanamkan kompetensi dan pengembangan karir. Hal ini sangat berkontribusi pada produktivitas kerja (www.kompas.com).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengadakan penelitian terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) wilayah Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) wilayah Surabaya ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) wilayah Surabaya ?
3. Apakah kompetensi dan pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) wilayah Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan khusus

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi apakah ada pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) wilayah Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan mengevaluasi apakah ada pengembangan karir terhadap produktivitas erja karyawan di Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) wilayah Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan mengevaluasi apakah ada pengaruh kompetensi dan pengembangan karir signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) wilayah Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian diatas diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis kepada semua pihak,antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia dan wawasan serta mengembangkan daya pikir dalam penelitian ini khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi bagi pemimpin perusahaan untuk bahan masukan sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan untuk mengatasi permasalahan - permasalahan khusus tentang kompetensidan pengembangan karir untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

a. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

Bahwa hasil Penelitian ini yang akan dilakukan merupakan salah satu bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya terhadap dunia perusahaan dalam berbagai kendala dan permasalahan yang ada

Dan diharapkan dapat menambah bahan referensi mahasiswa jurusan manajemen khususnya dan mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya pada umumnya untuk melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Mahasiswa Peneliti

Dapat menambah wawasan pengetahuan dan wawasan hal - hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan. Dari seberapa dalam pengetahuan ekonomi dari hasil penelitian ini, dari hasil penelitian ini, diharapkan ketajaman analisis dan berbagai solusi yang dapat diberikan kepada perusahaan agar mampu dalam meningkatkan persaingan perusahaan di masa yang akan datang.