

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era modern, banyak sekali timbulnya persaingan dalam bidang usaha semakin cepat berkembang baik dari sektor industri, perdagangan hingga jasa. Dengan kondisi sekarang, suatu perusahaan akan mencari cara untuk mempertahankan kualitas. tindakan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas tersebut, yaitu dengan cara mengevaluasi dan mengidentifikasi suatu permasalahan yang tidak sesuai dengan sistem yang ada pada perusahaan. Sehingga nantinya dapat mengantisipasi perubahan yang terjadi, baik didalam maupun penggunaan sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting pada setiap perusahaan karena kegiatan tersebut sangat ditentukan oleh suatu tingkat produktifitas karyawan yang terlibat di operasionalnya. Agar terciptanya sebuah Sumber Daya Manusia yang baik maka diperlukan perbaikan dari pendidikan, kualitas kerja hingga pembukaan lapangan kerja serta menyediakan fasilitas yang memadai untuk menunjang suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Agar terciptanya suatu Sumber daya manusia yang berkualitas dan faktor-faktor yang harus di perbaiki seperti pengembangan karir yang baik dan komitmen kerja yang tinggi, bahwa pentingnya Sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap Sumber daya manusia. Menurut Werther dan Davis (2017) dalam Caterin (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal

ini Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting, bahkan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan suatu kunci yang menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus menciptakan Sumber daya manusia yang berkualitas karena hal yang mempengaruhi adalah kinerja karyawan

Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan atau keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan Busro (2018) dalam Estrada (2021). Setiap karyawan di perusahaan pasti menginginkan adanya pengembangan karir dalam tempat kerjanya. Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan karena pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki tujuan tertentu dimasa depan yang tergantung pada kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri, karena harus melakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan.

Menurut Muhammad (2017) dalam Gunawan (2020), komitmen kerja adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakin tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017) dalam Bahri (2017) kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasai. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian dan sikap yang harus dimiliki oleh Sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai oleh Sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja karyawan yang di dalam organisasi.

Menurut Rivai dan Basri (2017) dalam Gunawan (2017). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Setiap perusahaan seringkali menghadapi masalah, terutama pada kinerja seorang karyawan, hal ini tentu sangat berpengaruh pada perusahaan khususnya untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Perusahaan tentu menginginkan kinerja seorang karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik dan memenuhi target yang sesuai.

Dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian pada PT. Jamkrida Jatim dimana permasalahan di perusahaan yaitu

kurangnya penghargaan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang memaksimalkan hasil kerja, karyawan kurang bisa menerapkan potensi yang mereka miliki. Beberapa karyawan dari PT. Jamkrida Jatim yang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa alasan, Kompetensi pada PT. Jamkrida Jatim masih kurang optimal, Karena tidak semua karyawan PT Jamkrida Jatim memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Kinerja karyawan pada PT. Jamkrida Jatim juga kurang baik di karenakan masih terdapat karyawan yang penggunaan jam kerja kurang efektif, kurangnya kemampuan pemahaman pegawai terhadap tugas, terlambat dan kurang tepat waktu saat jam kembali setelah waktu istirahat. Salah satu perusahaan yang terdampak yaitu PT. Jamkrida Jatim Waru, Sidoarjo. Dimana banyak karyawan yang mengalami perubahan bekerja dengan kondisi yang seperti saat ini. Para karyawan tetap menjaga protokol kesehatan ketika akan memulai pekerjaan.

PT. Jamkrida Jatim, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjaminan kredit daerah Sidoarjo dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang baik agar terciptanya suatu visi maupun misi di dalam perusahaan, kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan melakukan pekerjaan secara optimal.

PT. Jamkrida Jatim merupakan perusahaan yang memiliki karyawan yang berkomitmen untuk mengembangkan karirnya dan mencapai capainnya tetapi kurangnya pengembangan karir, komitmen kerja yang tinggi dan kompetensi kerja yang kurang menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal. Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir, Komitmen Kerja, dan Kompetensi Kerja pada karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat

mendorong kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jamkrida Jatim”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, selanjutnya dirumuskan kedalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrida Jatim?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamkrida Jatim?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamkrida Jatim?
4. Apakah pengembangan karir, komitmen kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamkrida Jatim?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

1. Untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi
2. Untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan
3. Mahasiswa program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrida Jatim
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrida Jatim

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrida Jatim
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrida Jatim

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

1. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dengan dunia kerja yang sesungguhnya
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan menambah kemampuan dan wawasan peneliti khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia
3. Untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir jurusan manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adibuana Surabaya
4. Menumbuhkan sikap profesionalisme kerja melalui berfikir dan meningkatkan daya penalaran dalam melakukan penelitian, perumusan dan penyelesaian masalah secara ilmiah

1.4.2 Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengembangan karir, komitmen kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

1.4.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk perusahaan dimasa mendatang. Mulai dari melakukan pembenahan dalam bidang pengembangan karir, komitmen kerja dan kompetensi kerja yang ada saat ini agar dapat memberikan kinerja karyawan yang baik bagi karyawan PT. Jamkrida Jatim.

