

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap karyawan melakukan aktifitasnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sekaligus tercapainya efisiensi dan disiplinivitas yang tinggi. Semakin pesatnya perkembangan ilmu teknologi serta datangnya era pasar bebas sekarang ini, dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan, salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan perusahaan adalah sumber daya manusia.

(Lukito, 2020), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber pertumbuhan penting bagi karyawan dan untuk pemanfaatan sumber daya manusia yang terbaik adalah penting untuk menyelaraskan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan peran yang ditugaskan dalam organisasi. Menurut (Juanda, 2019), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu atau karyawan. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja, untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, sumber daya manusia merupakan suatu pengembangan kemampuan kinerja ada individu dalam membentuk pemanfaatan sumber daya manusia yang terbaik, guna mewujudkan pengetahuan, keterampilan

dan kemampuan secara maksimal terhadap karyawan didalam dunia kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan.

(Tjiptono, 2019), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. (Putra,2019), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian yang memuaskan dari sekelompok orang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dari masing-masing pekerja yang berasal dari tugas yang telah ditetapkan atau dibebankan kepada pekerja tersebut.

(Juanda, 2019), menyatakan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. (Dewi, 2019), kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

Kompetensi karyawan merupakan kecakapan yang dapat dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan, kinerja karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, kompetensi merupakan suatu gabungan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap seseorang yang dikeluarkan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak, sehingga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan maupun dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(Diarini, 2018), menyatakan pengembangan karir merupakan upaya formal dan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan terhadap karyawan yang lebih baik guna memperoleh kepuasan kerja karyawan. (Hidayat, 2017), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, pengembangan karir adalah suatu upaya dalam proses pengembangan kinerja karyawan yang lebih baik guna memperoleh kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing.

(Agusnan, 2020), menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Saryanto, 2017), kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah

dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan atau bentuk dari keberhasilan individu dalam suatu pekerjaan ditempat kerjanya sehingga mampu mempertahankan kualitas kerja dalam suatu organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Andalan Mitra Prestasi terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Indikasi masalah rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi menyebabkan kinerja karyawan rendah. Indikator rendahnya kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**

**Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi**

Indikator Kinerja	Faktor Kinerja Rendah
Kualitas Kerja	Masih terdapat karyawan yang bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya.
Kehadiran dan Ketepatan Waktu	Masih adanya karyawan yang hadirnya tidak tepat waktu.
Inisiatif	Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
Komunikasi	Masih adanya komunikasi yang buruk antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

*Sumber : PT. Andalan Mitra Prestasi*

Karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen sehingga perkembangan karirnya tidak meningkat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT. Andalan Mitra Prestasi masih ada karyawan yang hadir tidak tepat waktu saat bekerja. Oleh karena itu kejadian ini harus menjadi perhatian serius bagi pihak perusahaan karena jika kejadian ini dibiarkan secara terus menerus maka tidak menutup kemungkinan para kinerja tidak mengembangkan kompetensi kerja dan perkembangan karirnya yang nanti akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pihak perusahaan harus mempertimbangkan kebijakan yang tepat guna menindak lanjutkan kejadian ini seperti pemberian tugas secara langsung, pemberian peringatan dan pemberian sanksi dapat menjadi pilihan untuk dipertimbangkan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Andalan Mitra Prestasi yang beralamat di Jl. S. Parman No. 80-82, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatra Barat 25136. PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang ketenagakerjaan. pada mulanya PT. Andalan Mitra Prestasi padang merupakan perusahaan penyedia dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan luar negeri. PT. Andalan Mitra Prestasi sudah cukup berpengalaman di bidang penempatan jasa tenaga kerja sejak tahun 1993 yang diawali sebagai pimpinan cabang untuk Wilayah Provinsi Sumatra Barat, Provinsi Jambi dan Provinsi Bengkulu. Sejalan dengan regulasi dan perkembangan dibidang ketenagakerjaan maka pada tahun 2003, mendirikan perusahaan sejenis bernama PT. Andalan Mitra Prestasi. Sejak berdirinya, PT. Andalan Mitra Prestasi

terus berkembang dan telah memiliki 20 kantor cabang yang tersebar diberbagai Provinsi di Wilayah Indonesia dan mayoritasnya kantor cabang telah merupakan aset perusahaan Penyediaan dan Penempatan Jasa Tenaga Kerja. Disamping berkembangnya di dalam negeri, manajemen PT. Andalan Mitra Prestasi juga mengembangkan usaha ditingkat global, sehingga pada tahun 2008 manajemen mendirikan perusahaan dikuala lumpur Malaysia dengan nama Andalan Mitra Prestasi Sdn Bhd, yang kegiatan usahanya konsultan tenaga kerjaan dan *general trading*. Seiring dengan perkembangan di bidang ketenaga kerjaan maka PT. Andalan Mitra Prestasi dari waktu kewaktu terus berbuat dan berkiprah sehingga menjalin kemitraan dengan perusahaan-perusahaan yang memerlukan jasa dibidang pengelolaan Tenaga Kerja secara profesional baik perusahaan swasta maupun PMA/BUMN dan Perbankan.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan pimpinan fenomena yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kompetensi kerja yang tidak sesuai dengan perencanaan, masih kurangnya kesadaran perkembangan karir dari para karyawan dan menurunnya kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat ssdari tingginya jumlah ketidakhadiran karyawan setiap harinya diperusahaan ini padahal dapat mengganggu dan menghambat proses kerja diperusahaan.

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang**  
**Periode Juli 2019 – Desember 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan							
		Alpha	(%)	Sakit	(%)	Izin	(%)	Cuti	(%)
Juli	150 Orang	8	14%	9	16%	9	8%	20	20%
Agustus	150 Orang	11	19%	13	23%	12	10%	19	19%
September	150 Orang	9	16%	10	18%	20	17%	19	19%
Oktober	150 Orang	13	22%	12	21%	34	28%	21	21%
November	150 Orang	17	12%	9	16%	23	19%	12	12%
Desember	150 Orang	10	17%	13	5%	22	18%	8	8%

*Sumber: PT. Andalan Mitra Prestasi Padang*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi dari bulan Juli 2019 sampai dengan bulan Desember 2019 mengalami peningkatan. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang alpha 14%, bulan Agustus terdapat karyawan yang alpha 19%, bulan September terdapat karyawan alfa 16%, bulan Oktober terdapat karyawan yang alpha 22 %,bulan November terdapat karyawan yang alpha 12% dan bulan Desember terdapat karyawan yang alpha 17%. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang sakit 16%, bulan Agustus terdapat karyawan yang sakit 23%, bulan September terdapat

karyawan yang sakit 18%, bulan Oktober terdapat karyawan yang sakit 21%, bulan November terdapat karyawan yang sakit 16, bulan Desember terdapat karyawan yang sakit 5%. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang izin 8%, bulan Agustus terdapat karyawan yang izin 10%, bulan September terdapat karyawan yang izin 17%, bulan Oktober terdapat karyawan yang izin 28%, bulan November terdapat karyawan yang izin 19%, bulan Desember terdapat karyawan yang izin 18%. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang cuti 20%, bulan Agustus terdapat karyawan yang cuti 19%, bulan September terdapat karyawan yang cuti 19%, bulan Oktober terdapat karyawan yang cuti 21%, bulan November terdapat karyawan yang cuti 12%, dan bulan Desember terdapat karyawan yang cuti 8%. Jumlah ketidak hadiran karyawan merupakan salah satu indikasi umumnya kompetensi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Terdapat banyak faktor penyebab absensi dan pada umumnya bervariasi.

Dengan penjelasan yang telah dikemukakan , peneliti bertujuan untuk menjelaskan kompetensi kerja, pengembangan karir, dan Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja. Maka penelitian ingin mengangkat judul **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANDALAN MITRA PRESTASI PADANG”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manuusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
3. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
6. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
8. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
9. Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

## 10. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah pembahasan tidak meluas dan lebih fokus kepada permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan kompetensi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Penelitian ini dilakukan di PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
2. Data yang dihimpun dan yang digunakan merupakan data yang didapat dari berbagai sumber yang berhubungan dengan judul penelitian serta pihak dari PT. Andalan Mitra Prestasi Padang .

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi?

4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi?
6. Apakah kompetensi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Penulis melakukan Penelitian ini dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
4. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi
7. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kinerja Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kinerja Karywan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen perusahaan dalam masalah peningkatan kepuasan kerja karyawan dan penentuan kebijakan perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap kinerjanya

3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang

Sebagai salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Selain itu juga sebagai tambahan referensi oleh para pengajar dikalangan akademisi untuk keperluan studi yang berkaitan dengan penelitian ini