

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan. Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja (Rahadi, 2010 : 4). Pendapatan dan kegiatan usaha dapat ditingkatkan dengan adanya media yang dapat melancarkan tercapainya hal tersebut yaitu kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan karyawan yang profesional, handal, rajin dan cekatan, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan perusahaan sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjamin dan tujuan perusahaan dapat pula tercapai.

Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan melalui kinerja karyawan maka faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus diperhatikan dengan sungguh – sungguh oleh perusahaan diantaranya kompetensi yang dimiliki pekerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional. Menurut Shaputra dan Hendriani (2015:6) penelitiannya membuktikan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi dapat

digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang. Misalnya, untuk fungsi profesional, manajerial atau senior manajer. Karyawan – karyawan yang ditempatkan pada tugas – tugas tersebut akan mengetahui kompetensi – kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya atau penghargaan atas kinerja yang ditunjukkan.

Bentuk penghargaan tersebut bisa diwujudkan dalam bentuk pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang – orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik sesuai dengan penelitian oleh Kaseger (2013:75) bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja. Pengembangan karir menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Rintonga (2016:4) faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana menciptakan strategi untuk membangun komitmen karyawan terhadap organisasinya. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi merupakan salah satu tantangan yang paling sulit dihadapi oleh pihak manajemen organisasi. Mempekerjakan karyawan yang berkualitas memang tidaklah mudah, tetapi membangun komitmen karyawan jauh lebih sulit karena memerlukan keyakinan. Sebagaimana dengan hasil penelitian

Rimpulaeng dan Sepang (2014:25) membuktikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Disisi lain pengembangan karir diharapkan dapat meraih kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana perusahaan memberi hak dan kewajiban karyawan yang selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan, seperti pelatihan, *training*, konseling, atau biaya pendidikan (Bianca, 2013:77).

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, oleh karena itu manajemen perusahaan harus mampu untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan misi dan visi perusahaan.

CV. Prima Mandiri Mojosari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa perawatan kecantikan. Dalam menjalankan semua kegiatan perusahaan harus berdasar pada perencanaan, pengorganisasian dan implementasi strategi. Akan tetapi perkembangan perusahaan tidak menunjukkan perkembangan yang signifikan, hal ini terjadi salah satunya adalah karena kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga kinerja perusahaan menjadi kurang maksimal pula. Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kinerja individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien suatu organisasi harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan akan makan, tempat tinggal, memberi jaminan

perlindungan, keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja, memberi kesempatan berinteraksi dan mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, memberi penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut dalam bentuk karya tulis ilmiah dengan judul pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Prima Mandiri Mojosari.

## **B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi masing – masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Prima Mandiri Mojosari?
2. Apakah variabel kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Prima Mandiri Mojosari?
3. Manakah diantara ketiga variabel kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Prima Mandiri Mojosari?

### **a. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi masing – masing secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Prima Mandiri Mojosari

2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Prima Mandiri Mojosari
3. Untuk mengetahui diantara ketiga variabel kompetensi, pengembangan karir dan komitmen organisasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di CV. Prima Mandiri Mojosari

### **C. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi oleh perusahaan dalam menentukan langkah – langkah kebijakan yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai peningkatan kinerja karyawan sehingga produktifitas perusahaan dapat meningkat.

#### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.
- b. Sumber Informasi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan objek yang sama.