

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi memberikan tantangan baru bagi dunia bisnis, dampak nyata globalisasi bagi perusahaan dimana kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) profesional sangat dibutuhkan oleh perusahaan besar maupun kecil, sehingga perusahaan harus menyadari hal tersebut untuk menjaga SDM didalam organisasi. SDM dalam hal ini adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa karyawan merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas karyawan senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Didalam suatu perusahaan dibutuhkan kompetensi yang baik agar pekerjaan yang dikerjakan karyawan berjalan dengan baik. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi

pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

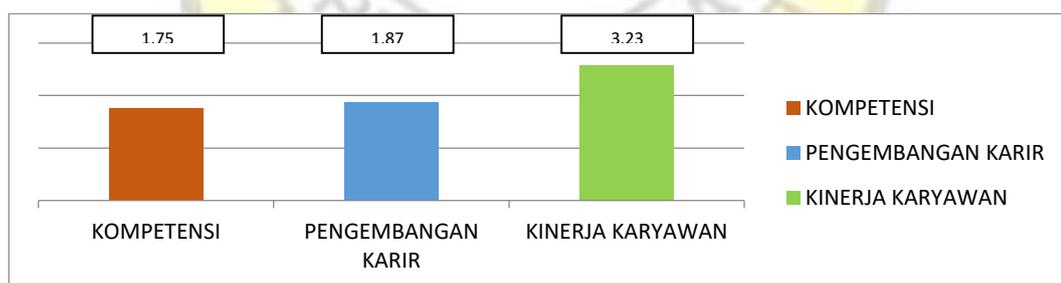
Perusahaan yang memiliki pengembangan karir yang jelas dan terarah dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir adalah kemajuan karir yang sering kali menjadi obsesi banyak orang yang bekerja dan sering kali lebih menjadi pikiran mereka daripada pihak pimpinan perusahaan. Pengembangan karir sebenarnya juga menjadi tanggung jawab kedua belah pihak dan mereka mempunyai visi dan ambisi untuk mengembangkan karir harus selalu mengambil inisiatif dan tindakan yang akan membantu mengembangkan karirnya.

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi pada umumnya. Dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

PT. Umbar Gagas Kreatif merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *Entertainment* yang memproduksi suatu program seperti profil perusahaan,

videoklip, maupun iklan media elektronik. Yang kegiatannya dimulai dari perencanaan, *shooting*, *editing* sampai dengan pemasaran produk.

Dari hasil wawancara oleh *Manager Accounting* PT. Umbar Gagas Kreatif terdapat masalah kompetensi yang kurang baik disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Adapun masalah pada pengembangan karir bahwa pengembangan karir diperusahaan tidak dapat terlaksana karena mayoritas semua karyawan diperusahaan tersebut berlatar belakang pendidikannya adalah SMA/Sederajat dan belum memiliki pengalaman jabatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi lagi. Selain melakukan wawancara, penulis melakukan pra penelitian dengan membagikan kuesioner kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan kepada 20 orang responden yaitu karyawan PT. Umbar Gagas Kreatif. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.1
Hasil Kuesioner Data Awal

Berdasarkan grafik di atas mengenai kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan di PT. Umbar Gagas Kreatif, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005 : 79) berikut:

Tabel 1.1
Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Baik
1,75 – 2,49	Tidak Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2005 : 79)

Penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Jawaban 20 responden tentang kompetensi mencapai rata-rata 1,75 dan tentang pengembangan karir mencapai rata-rata 1,87 yang artinya mencapai tingkat interval tidak baik, sementara tentang kinerja karyawan mencapai rata-rata 2,58 yang artinya berada di tingkat interval baik. Walaupun kinerjanya terlihat baik namun dalam upaya menciptakan kinerja yang lebih tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Diperusahaan ini terdapat masalah kompetensi yaitu kurangnya keterampilan karyawan dalam penguasaan ide-ide baru sebagai bahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam menguasai software desain grafis yang mendukung pelaksanaan tugas yang menyebabkan permasalahan menurunnya kompetensi karyawan. Sedangkan permasalahan pengembangan karir bahwa pengembangan karir diperusahaan tidak dapat terlaksana karena mayoritas semua karyawan diperusahaan tersebut berlatar

belakang pendidikannya adalah SMA/Sederajat dan belum memiliki pengalaman jabatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi lagi.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan yang terjadi di PT. Umbar Gagas Kreatif sehingga judul penelitian ini **“Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Umbar Gagas Kreatif”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan karyawan dalam penguasaan ide-ide baru sebagai bahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan kurangnya pengetahuan karyawan dalam menguasai software desain grafis yang mendukung pelaksanaan tugas yang menyebabkan permasalahan menurunnya kompetensi karyawan
2. Perusahaan masih belum melaksanakan proses pengembangan karir dan jenjang karir yang kurang jelas, dikarenakan tidak didukung oleh bagian *HRD (Human Resource Development)* yang mengelola pengembangan karir karyawan.
3. Adanya kompetensi yang rendah dan pengembangan karir yang rendah namun kinerja karyawan tetap tinggi

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam. Maka, penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan masalah dalam variabel kompetensi, pengembangan karir dan kinerja karyawan PT. Umbar Gagah Kreatif

1.2.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Umbar Gagah Kreatif?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Umbar Gagah Kreatif?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Umbar Gagah Kreatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Umbar Gagah Kreatif

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Umbar Gagas Kreatif
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Umbar Gagas Kreatif

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Dengan diketahuinya pengembangan karir dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan maka melakukan keputusan mengenai pengembangan karir kompetensi dalam perusahaan dapat berjalan kearah yang lebih baik
2. Dengan diketahuinya kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan maka melakukan keputusan mengenai kompetensi dalam perusahaan dapat berjalan kearah yang lebih baik
3. Dengan diketahuinya pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan maka melakukan keputusan mengenai pengembangan karir dalam perusahaan dapat berjalan kearah yang lebih baik.

