

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Kinerja perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern. Sebagai asset utama, maka sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan harus ditingkatkan produktivitasnya dengan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap perusahaan serta bisa mengembangkan karirnya agar lebih maju.

Tabel. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Permata Energi Indonesia

Penilaian Kinerja	Skala	2021		2022		2023	
		Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	A	39	63,79%	38	62,07%	36	58,62%
Cukup Baik	B	23	36,21%	21	32,76%	23	36,21%
Kurang Baik	C	0		3	5,17%	2	3,45%
Buruk	D	0		0	0,00%	1	1,72%
Total		62	100,00%	62	100,00%	62	100,00%

Sumber : Data Kinerja Karyawan PT Permata Energi Indonesia (2024)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Permata Energi Indonesia tiap tahunnya mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2021 hingga tahun 2023, yang dimana kinerja karyawan mengalami penurunan. pada tahun 2021 karyawan memiliki kinerja yang cukup baik. Namun tahun 2022 mengalami penurunan yakni terdapat 3 karyawan yang mendapatkan predikat kurang baik dan yang terburuk pada tahun 2023 dimana terdapat 1 karyawan yang mendapatkan predikat Buruk. Total dari nilai persentase tahun 2021 yang berpredikat baik sebanyak 62,90% dan cukup baik sebesar 37,10%. tahun 2022 predikat baik sebesar 61,29%, cukup baik sebesar 33,87% dan kurang baik sebesar 4,84%. Tahun 2023 yang berpredikat baik sebesar 54,84%, cukup baik sebesar 40,32%, kurang baik sebesar 3,23% dan buruk sebesar 1,61%

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Dalam Sudarmanto (2015:32) Kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja

individu.

Salah satu indikator kompetensi SDM menurut wiguna (2017) yakni jenjang pendidikan. Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan. Jadi, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Tabel. 2 Data Kompetensi SDM PT. Permata Energi Indonesia

NO	Indikator Rendahnya Kompetensi Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	Karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menunjang pekerjaannya	6	9,68%
2	Karyawan tidak berusaha menerapkan latar belakang pendidikan kedalam pekerjaan yang sekarang dijalani	13	20,97%
3	Karyawan belum mampu menguasai teknologi perusahaan (tidak memiliki keahlian/pengetahuan)	21	33,87%
4	Karyawan belum pernah mengikuti pelatihan ketrampilan yang diadakan perusahaan	13	20,97%
5	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak (Tingkat Kehadiran)	9	14,52%
	Total	62	100,00%

Sumber: HRD PT. Permata Energi Indonesia (2024)

Berdasarkan data pada PT. Permata Energi Indonesia yang didapati adalah kompetensi karyawan masih belum maksimal, ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum bisa menguasai teknologi sehingga belum dapat meningkatkan kinerjanya. Pada PT. Permata Energi Indonesia dominan karyawan yang belum menguasai teknologi perusahaan (tidak memiliki keahlian/pengetahuan) sebanyak 21 orang karyawan yang masih belum menguasai teknologi yang disediakan perusahaan dikarenakan tuntutan bagi karyawan

produksi dimana perusahaan mengharapkan agar karyawannya lebih banyak yang menguasai teknologi agar produksinya tetap berjalan sesuai *schedule* perusahaan.

Pengembangan karir (promosi) sangat diharapkan oleh setiap karyawan, karena dengan pengembangan ini karyawan akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material.. Rivai dan Sagala (2016: 274) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Rivai (2016: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut salah satunya yakni informasi karir memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya. Karyawan yang mendapat promosi didasari dari kinerja tahun sebelumnya dan pengalaman berapa lama kerja diperusahaan. Promosi juga memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi. Dengan demikian, Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

**Tabel. 3 Data Pengembangan Karir Pada
PT. Permata Energi Indonesia
Tahun 2018-2023**

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Dipromosikan
1	2018	3
2	2020	1
3	2022	1

Sumber : HRD PT. Permata Energi Indonesia (2023)

Berdasarkan data terbaru pada PT. Permata Energi Indonesia yang didapati adalah dari sampel 62 karyawan masih sedikit pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, dari tahun ke tahun promosi jabatan pada PT. Permata Energi Indonesia menurun ataupun sedikit. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, suatu kemauan untuk berusaha menggunakan segala daya bagi kepentingan organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Robbins & Judge menyatakan komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif seperti rendahnya tingkat turnover, tingginya kinerja karyawan, rendahnya tingkat kemangkiran dan tingginya rasa memiliki atas tempatnya bekerja (*organizational citizenship*). Karena itu, komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting

untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama dengan baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Menurut Steers dalam Kuntjoro (2009) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama yaitu: identifikasi, loyalitas dan keterlibatan. Keterlibatan atau partisipasi anggota dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan anggota menyebabkan mereka bekerja sama, baik dengan pimpinan atau rekan kerja. Cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukkan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota bahwa apa yang telah diputuskan adalah keputusan bersama. Hasil yang dirasakan adalah tingkat kehadiran anggota yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya akan selalu disiplin dalam bekerja. Menurut Sutarto (2015:147). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula.

**Tabel. 4 Daftar Absensi Karyawan PT. Permata Energi Indonesia
Periode 2024**

No	Jenis Keterlibatan Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (Januari)	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (Februari)	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (Maret)	Jumlah Karyawan yang Mengikuti (April)
1	Briefing Kerja	90%	87%	88%	87%
2	Meeting K3	89%	88%	86%	86%
3	Meeting Operator/Helper	86%	88%	87%	87%

Sumber : HRD PT Permata Energi Indonesia (2024)

Berdasarkan data pada PT Permata Energi Indonesia yang didapati adalah masih cukup banyak karyawan yang tidak mengikuti program dari perusahaan, setiap bulannya mengalami fluktuatif ketidakhadiran karyawan. Dari penjelasan

tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan rendah dikarenakan bertolak belakang dengan beberapa indikator yang dikatakan oleh Sudarmanto (2015) yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja keras demi organisasi dan keinginan karyawan yang kuat untuk tetap bergabung dalam organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang optimal jika karyawannya memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, semua karyawan mempunyai kesempatan dalam mengembangkan karirnya, juga komitmen terhadap perusahaan agar dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. PT Permata Energi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor elpiji. Kegiatan-kegiatan perusahaannya meliputi pemasok elpiji ke agen-agen seluruh Gresik, Lamongan, Tuban, Bojonegoro. PT Permata Energi Indonesia dirasa masih belum menerapkan Kompetensi SDM, Pengembangan Karir dan Komitmen. Perusahaan berkualitas adalah perusahaan yang sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli. Seperti masih minimnya kualifikasi para karyawan misalnya kompetensi karyawan, minimnya komitmen terhadap perusahaan seperti kehadiran karyawan yang belum sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan dan masih minimnya pengembangan karir yang disediakan untuk karyawan. Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka layak diambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir dan Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Permata Energi Indonesia)”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi SDM mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Permata Energi Indonesia?
2. Apakah Pengembangan Karir mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Permata Energi Indonesia?
3. Apakah Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Permata Energi Indonesia?

1.2 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Energi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Energi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Energi Indonesia.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Memberi penulis kesempatan untuk memperluas pengetahuan mereka dan memperoleh pengalaman praktis dalam menerapkan beberapa konsep teori yang telah mereka pelajari selama kuliah, khususnya dalam konteks dunia nyata

manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penulis berharap dapat memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam merencanakan tindakan yang menguntungkan.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis karena menjadi sumber referensi yang berguna bagi peneliti yang ingin melakukan studi di masa depan.

1.4 Kesenjangan Penelitian

Penelitian sebelumnya tentang Kompetensi SDM berdampak pada kinerja karyawan dilakukan oleh Nahdhiah Siti Cholishshofi, Elo Bahiroh (2022) Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, penelitian ini memperlihatkan bahwasannya pengaruh signifikan positif yang terjadi antara kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten

Penelitian dari Sri Langgeng Ratnasari, Elida Putri Sinaga, Moch Aminudin Hadi (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Merujuk pada penelitian Pengaruh Kompetensi SDM, Pengembangan Karir Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi (Balitkabi) Malang

Dewa Putra Andrana, Dianawati Suryaningtyas Andi Nugraha (2020) Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini memperlihatkan bahwasannya pengaruh signifikan positif yang terjadi antara kompetensi SDM, pengembangan karir dan

komitmen organisasi pada kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Aneka Kacang Dan Umbi (Balitkabi) Malang

Penelitian dari Angga Rahyu Shaputra, Susi Hendriani tentang Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru

(2015) penelitian ini memperlihatkan bahwasannya pengaruh signifikan positif yang terjadi antara kompetensi SDM, pengembangan karir dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru

Sedangkan merujuk pada penelitian Suji Adelina Ritonga, Desmawaty Hasibuan (2016), penelitian tentang bagaimana Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapat menunjukkan secara parsial komitmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian - penelitian terdahulu ditemukan bahwa ada ketidak konsistenan variabel yang diangkat peneliti sehingga membuat peneliti ingin melakukan dan meneliti ulang tentang komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan.