

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sekelompok dua atau lebih individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Hal sejalan di kemukakan oleh Robbins & Judge (2019, hlm. 5) bahwa organisasi merupakan kelompok sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan. Tanpa tujuan yang jelas, organisasi sebuah organisasi tidak memiliki arah dan menciptakan pemborosan belaka. Selain tujuan, organisasi juga harus memiliki struktur yang jelas dengan maksud untuk memudahkan penyusunan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dari berbagai spesialisasi sangat dibutuhkan untuk pengelolaan organisasi. Hal ini karena salah satu aspek efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya berhubungan erat dengan dukungan sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya manusia adalah komponen kunci dari sebuah organisasi yang ditugaskan untuk menjalankan fungsi manajemen secara efektif. Menurut Rivai dkk (2018, hlm. 13) fungsi operasional SDM terdiri dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, dan evaluasi serta pemutusan hubungan kerja. Mendukung pernyataan Veithzal Rivai et al., (2018), Rahman (2016, hlm. 6) menegaskan fungsi dari SDM sudah terbukti dalam mempercepat terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Adha dkk. (2019) perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila terdapat banyak SDM yang kompeten di bidangnya. Oleh karena itu, SDM yang berkualitas akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Produktivitas merupakan sebagai kapasitas individu untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan berbagai sumber produksi sesuai dengan kualitas dan tenggat waktu yang ditentukan (Agustini, 2019, hlm. 109). Produktivitas berkaitan dengan proses kegiatan perusahaan dengan mengelola masukan (sumber daya manusia, gaji, faktor produksi) untuk menghasilkan keluaran (barang atau jasa) secara efektif. Produktivitas kerja tidak hanya berbicara tentang kecepatan, ketepatan, atau efektivitas yang tinggi. Namun, yang terpenting

adalah bagaimana perusahaan dapat melakukan efisiensi terhadap suatu pekerjaan. Busro (2017, hlm. 340) menyatakan bahwa produktivitas menandakan keberhasilan atau kegagalan untuk mencapai efektivitas kinerja dan efisiensi dalam hal pemanfaatan sumber daya. Apabila tingkat produktivitas di suatu perusahaan sudah berjalan dengan baik, maka di pastikan perusahaan tersebut mampu bergerak maju dan menyesuaikan diri dalam menghadapi perubahan yang cepat.

Menurut Prasetyo & Nugraha (2018) pegawai yang baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja yang hasilnya dapat dirasakan perusahaan dimasa sekarang maupun dimasa mendatang. Namun, permasalahan tingkat produktivitas sering kali terjadi di perusahaan seperti tidak maksimalnya hasil kerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil wawancara *online* dengan Bapak Sujanto selaku manajer produksi dari PT Super Teknik terdapat penurunan tingkat produktivitas yang signifikan pada divisi produksi PT Super Teknik. Berikut adalah data produksi PT Super Teknik BSD Serpong tahun 2020 – 2022.

Tabel 1. Data Produksi PT Super Teknik Tahun 2020 s/d 2022

No	Nama Produk	Data Produksi (Dalam Unit)				
		2020		2021		2022
		SMT 1	SMT 2	SMT 1	SMT 2	SMT 1
1	Besi <i>Rolling Door</i>	1.690	1.381	1.269	661	530
2	<i>Polyurethane Injected Door</i>	974	879	28	18	9

Sumber: Manajer Produksi PT Super Teknik

Berdasarkan Tabel 1, produksi besi *rolling door* dari tahun 2020 - 2022 mengalami penurunan hampir 70%. Pada tahun 2020 semester 1 PT Super Teknik memproduksi sebanyak 1.690 unit *rolling door*, sedangkan pada tahun 2022 semester 1 PT Super Teknik hanya memproduksi sebanyak 530 unit *rolling door*. Selain itu, produk *polyurethane injected door* juga mengalami hal yang serupa, dimana terjadi penurunan produksi hampir 100% dari tahun 2020 - 2022. Fenomena mengenai produktivitas didukung oleh Tannady (2017, hlm. 277) yang mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain kepehaman kerja, kuantitas kerja, kualitas kerja, keterampilan.

Muhammad Fikri Ravansyah, 2022

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIVISI PRODUKSI PT SUPER TEKNIK BSD SERPONG KABUPATEN TANGERANG

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

teknologi, dan sarana produksi. Berdasarkan wawancara *online* yang dilakukan dengan Bapak Sujanto selaku manajer produksi PT Super Teknik mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang kurang menguasai cara penggunaan mesin produksi yang mutakhir sehingga seluruh kegiatan operasional produksi dilakukan secara lambat dan manual. Hal ini berkaitan dengan standar kompetensi pada diri pegawai yang seharusnya dapat ditingkatkan oleh pegawai itu sendiri.

Kompetensi merupakan karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, konsep diri, nilai, pengetahuan atau keterampilan pekerja yang kompeten dalam profesinya (Aprianto & Arisandy, 2013, hlm. 287). Menurut Endah Nurhidayati dkk., (2022) pengembangan kompetensi dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, dan penataran dan harus ditinjau sebagai bahan pertimbangan dalam mempromosikan jabatan dan pengembangan karir oleh pegawai yang berwenang. Berdasarkan wawancara online dengan manajer produksi PT Super Teknik penerapan standar kompetensi di divisi produksi belum berjalan dengan baik. Berikut tabel data pra survey mengenai kompetensi yang diberikan pada 10 orang pegawai divisi produksi PT Super Teknik:

Table 2. Data Pra Survey Kompetensi Divisi Produksi PT Super Teknik

Pertanyaan	Persentase			
	Y	%	T	%
Pegawai telah menguasai standar kompetensi perusahaan dengan baik	4	40%	6	60%
Pegawai telah memahami pekerjaan yang dilakukan	5	50%	5	50%
TOTAL		45%		55%

Sumber: Data Prasurvey Diolah

Berdasarkan data prasurvey tabel 2, diduga 6 dari 10 pegawai masih belum menguasai standar kompetensi perusahaan dengan baik. Selain itu, 5 dari 10 pegawai masih belum memahami cara menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Bapak Sujanto selaku manajer produksi PT Super Teknik menyatakan sebanyak 40% dari seluruh pegawai divisi produksi sudah berumur 40 tahun ke atas sehingga daya serap pada pegawai terhadap standar kompetensi perusahaan masih kurang

baik. Selain itu, perusahaan juga belum menerapkan sistem rotasi sehingga pegawai hanya fokus pada tugas pokok dan fungsi unit kerja masing masing. Oleh karena itu, organisasi menjadi peran penting dalam menginformasikan kepada pegawai mengenai persyaratan kompetensi yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2017, hlm. 234) motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang mendorong kompetensi pegawai. Dalam peningkatan kompetensi yang efektif harus diiringi dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi. Jika pegawai mempunyai standar kompetensi yang sesuai dengan perusahaan, dapat dipastikan pegawai akan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat guna membantu mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan, usaha, dan keinginan alami dalam diri seseorang yang memberikan kekuatan dan perilaku langsung dalam melakukan tugas di tempat kerja (Tannady, 2017, hlm. 187). Umumnya, pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya jika diberikan motivasi dari perusahaan atau pimpinan. Berdasarkan informasi dari manajer produksi PT Super Teknik, pegawai pada divisi produksi masih kurang memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data pra survey mengenai motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

Table 3. Data Pra-Survey Motivasi Kerja Divisi Produksi PT Super Teknik

Pertanyaan	Persentase			
	Y	%	T	%
Apakah Anda termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	4	40%	6	60%
Total		40%		60%

Sumber: Data Pra-Survey Diolah

Berdasarkan tabel 3, sebanyak 6 dari 10 pegawai menyatakan dirinya belum termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Dapat diketahui, hal ini dikarenakan perusahaan belum memfasilitasi alat produksi yang mutakhir kepada seluruh pegawai, sehingga pengerjaan kegiatan operasional dilakukan dengan cara manual dan lambat. Dengan demikian, motivasi pegawai dalam bekerja masih

Muhammad Fikri Ravansyah, 2022

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIVISI PRODUKSI PT SUPER TEKNIK BSD SERPONG KABUPATEN TANGERANG

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

kurang dari rata rata yang diinginkan oleh perusahaan. Motivasi kerja memperbincangkan bagaimana pimpinan mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan agar mau bekerja sama dengan sukses dan mencapai tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2016, hlm. 12–13). Menurut Riniwati (2016, hlm. 152) pimpinan dapat memberikan motivasi kerja kepada pegawai melalui pengembangan karir seperti bimbingan atau mentoring ke seluruh pegawai divisi produksi untuk meningkatkan potensi serta *skill* tenaga kerja.

Pengembangan karir adalah program pengembangan keterampilan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan untuk meningkatkan kualitas, efektivitas, dan efisiensi (Riniwati, 2016, hlm. 160). Bagi perusahaan, pengembangan berfungsi untuk membekali pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Aprianto & Arisandy, 2013, hlm. 287). Pada permasalahan yang terdapat di PT Super Teknik, pengembangan karir masih belum dilakukan dengan baik. Hal ini, ditunjukkan melalui data pra survey yang telah peneliti lakukan pada pegawai divisi produksi PT Super Teknik sebagai berikut:

Table 4. Data Pra Survey Pengembangan Karir PT Super Teknik

Pertanyaan	Persentase			
	Y	%	T	%
Apakah anda pernah mengikuti kegiatan mentoring formal/informal dari atasan?	5	50%	5	50%
Apakah anda pernah mengikuti kegiatan pelatihan?	3	30%	7	70%
TOTAL		40%		60%

Sumber: Data Pra Survey Diolah

Berdasarkan data di atas, diduga pengembangan karir pada PT Super Teknik masih kurang optimal. Terdapat 5 dari 10 pegawai mengaku bahwa belum mendapatkan bimbingan formal/informal dari atasan pada PT Super Teknik. Hal ini disebabkan karena belum terkordinasinya program mentoring untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Selain itu, hanya terdapat 7 dari 10 pegawai yang menyatakan bahwa mereka belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dari atasan. Didukung dari hasil wawancara online dengan manajer produksi PT Super Teknik, pelatihan pada perusahaan ini hanya di lakukan pada proyek tertentu saja misalnya proyek besar yang membutuhkan kemampuan khusus

seperti merancang suatu produk baru atas permintaan dari pelanggan. Hal ini menyebabkan kemampuan pegawai tidak berkembang secara bertahap sehingga pegawai tidak dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang berdampak kepada jenjang karir pegawai. Veitzhal Rivai et al., (2018, hlm. 205) juga mengungkapkan jika pegawai dilatih secara terstruktur melalui aktivitas pengembangan, maka pegawai dapat meningkatkan keterampilan dirinya sendiri dan menentukan tujuan karirnya.

Penelitian terdahulu oleh Iswadi (2020) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. ISS Cabang Cilegon” menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan produktivitas karyawan. Hal serupa terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh Cecep & Indarti (2020) bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi kerja, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Arta Uli et al. (2019) menghasilkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Menurut penelitian Ishaya (2018) menghasilkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun, temuan kontras ditemukan dalam penelitian (Dhyan et al., 2021) yang menyatakan hasil dari analisis data menyimpulkan bahwa motivasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja studi pada pegawai PT Garuda Indonesia.

Pada penelitian dari Ridwan dkk (2019) menyimpulkan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. Hal serupa terjadi pada penelitian Supendy & Harsum (2017) bahwa pelaksanaan pengembangasn karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya pada penelitian Irianti dkk, (2017) menghasilkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPN NTB.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas terdapat perbedaan hasil riset serta beberapa permasalahan yang dihadapi dalam produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk memperdalam permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi,**

Muhammad Fikri Ravansyah, 2022

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIVISI PRODUKSI PT SUPER TEKNIK BSD SERPONG KABUPATEN TANGERANG

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Divisi Produksi PT Super Teknik BSD Kabupaten Tangerang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang diatas, maka terdapat masalah yang di teliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik?
2. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik?
3. Apakah pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karir memberikan pengaruh secara simultan terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, terdapat beberapa tujuan dari penelitiannya yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh simultan dari kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai divisi produksi PT Super Teknik.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan tujuan penelitian, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Manfaat Teoritis (Keilmuan)

Muhammad Fikri Ravansyah, 2022

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DIVISI PRODUKSI PT SUPER TEKNIK BSD SERPONG KABUPATEN TANGERANG

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi, S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Memberi pembaca serta peneliti pengetahuan ekstra tentang kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karir. Perihal yang sama berlaku untuk produktivitas serta seluruh aspeknya. Kajian riset ini pula dapat di pakai sebagai literatur dalam manajemen sumber daya manusia dari perspektif akademis khususnya dalam bidang kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karir tersebut.

2. Manfaat Praktisi

a. Untuk Organisasi atau Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan acuan untuk industri ataupun organisasi guna menggali dan mengelola kompetensi, motivasi kerja, pengembangan karir untuk mencapai produktivitas yang efektif dan efisien. Tidak hanya itu, diharapkan dapat menunjang organisasi dalam mempertahankan sumber daya yang berpotensi agar perusahaan dapat lebih baik dalam memajukan perusahaan dan tujuan yang di rencanakan.

b. Untuk peneliti

Diharapkan dapat mengkaji serta mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan terkait MSDM yang sudah diperoleh selama berkuliah di Program Studi Manajemen S1 dan untuk memperluas pengetahuan tentang pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja serta pengembangan karir terhadap produktivitas yang dapat di terapkan pada MSDM dimasa mendatang.