

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah salah satu unsur utama diantara material, anggaran, mesin dan metode dalam penentuan tujuan organisasi, kelima sumber daya tersebut harus terintegrasi, untuk itu diperlukan manajemen. Mondy & Martocchio (2017, hlm. 28) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaannya, dibutuhkan seorang manajer yang bertugas untuk mengkoordinasikan dan memantau pekerjaan orang lain agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2019) manajemen sumber daya manusia harus memiliki tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih unggul dibandingkan dengan yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia selalu terkait dan berperan aktif dalam meningkatkan efisiensi sumber daya manusia perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan tidak efisien dalam waktu yang lama, maka akan mengakibatkan kegagalan dari perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Lussier & Hendon (2018) yang akan terjadi jika perusahaan tidak menggunakan sumber daya manusia secara efisien, perusahaan pada akhirnya akan dipaksa keluar dari bisnis oleh pesaing yang menerapkan dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola sumber daya manusia diperusahannya. Menurut Adha et al., (2019) perusahaan dapat berkembang dengan pesat apabila terdapat banyak sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi perusahaan.

PT Glostar Indonesia Sukabumi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur alas kaki yang memproduksi sepatu olahraga dan kasual merek Adidas yang dimana produktivitas pegawai yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan produk sepatu yang sesuai dengan tujuan dan target baik secara kuantitas maupun kualitas. Berdasarkan informasi fenomena yang

didapatkan pada buku penelitian dengan judul “strategi dan inovasi industri alas kaki” oleh Supriadi & Arieftiara (2022) Industri manufaktur alas kaki di Indonesia telah mendapat reputasi sebagai salah satu produsen terbesar di dunia. Pemerintah telah menetapkan ekspor sebagai salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja sektor industri ini. Pada tahun 2016, persentase kontribusi ekspor alas kaki mencapai 2,95% dari total ekspor, dengan surplus sebesar USD 4,15 miliar dibandingkan periode sebelumnya. Namun, pada tahun 2019, terjadi penurunan nilai ekspor sebesar 12% jika dibandingkan dengan tahun 2018. Penurunan ini juga berlanjut pada tahun 2020, dimana industri alas kaki diprediksi tidak dapat mencapai target pertumbuhan sebesar 13% akibat pandemi COVID-19 yang menyebabkan penurunan ekspor hingga mencapai 70%. Selain itu, menurunnya permintaan dalam negeri juga memberikan tekanan terhadap kinerja industri alas kaki (Kemenperin RI, 2019). Kondisi ini mendorong perusahaan-perusahaan alas kaki di Indonesia untuk meningkatkan inovasi guna tetap unggul, mampu bertahan, dan bersaing dengan baik di pasar lokal maupun internasional di tengah ketidakpastian dalam dunia bisnis.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan manufaktur alas kaki di Indonesia, sesuai dengan data produksi yang peneliti dapatkan seperti yang ditunjukkan pada divisi produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi terdapat penurunan target dan realisasi produksi. Berikut adalah data produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi tahun 2018-2020.

Tabel 1. Data Produksi divisi Produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi Tahun 2018 s/d 2020

Tahun	Jumlah Produksi			
	Target	Persentase%	Realisasi	Persentase%
2018	4.518.044	100%	4.251.991	94%
2019	4.314.615	100%	4.115.307	96%
2020	3.766.256	100%	3.489.123	92%
Total				94%

Sumber: *Produksi PT Glostar Indonesia*

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti selaku salah satu *team leader* pada divisi produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi pada tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi PT Glostar Indonesia pada tahun 2018 mencapai 94% namun demikian terjadi kenaikan pada tahun 2019 sebesar 2% yaitu menjadi 96%,

Pada tahun 2020 terjadi penurunan 4% sehingga hanya menjadi 92%, dari data di atas dapat dikemukakan bahwa produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi ini tidak mencapai target (*fluktuatif*), maka ini berkaitan dengan produktivitas pegawai seperti yang diungkapkan oleh Agustini (2019, hlm. 109) produktivitas merupakan sebagai kapasitas individu untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan berbagai sumber produksi sesuai dengan kualitas dan tenggat waktu yang ditentukan, maka ketika tidak tercapai hasil barang dan jasa secara sepenuhnya berarti terdapat masalah pada produktivitas pegawainya.

Berdasarkan data produksi yang didapatkan peneliti bahwasannya terdapat permasalahan produktivas pegawai pada perusahaan, seperti yang telah diungkapkan oleh Pihak Kementerian Ketenagakerjaan yang peneliti dapatkan dalam cnbcindonesia.com disampaikan bahwa tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia saat ini mencapai 74,4%. Angka produktivitas ini berada di bawah rata-rata negara-negara anggota Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara (ASEAN), yang mencapai 78,2%. Beberapa negara tetangga, seperti Filipina (86,3%), Singapura (82,7%), Thailand (80,1%), dan Vietnam (80%) memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi daripada Indonesia. Kerena diduga terdapat permasalahan produktivitas pegawai tersebut maka peneliti melakukan pra survey yang berfokus pada divisi produksi Gedung B line B 3 dengan indikator menurut Sutrisno (2020, hlm. 104) produktivitas dapat dihitung melalui indikator yaitu kemampuan, kuantitas, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Seperti yang dapat dilihat pada tabel data pra survey mengenai produktivitas pegawai yang diberikan pada 30 orang pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi:

Tabel 2. Data Pra Survey Produktivitas Pegawai Divisi Produksi Gedung B line B3

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan tanpa melakukan kesalahan	26	87%	4	13%
Saya telah berhasil meningkatkan kuantitas pekerjaan saya dengan cara meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas	25	83%	5	17%

Saya mempunyai semangat kerja yang kuat dan berdedikasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam setiap tugas yang diberikan kepada saya	25	83%	5	17%
Saya proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya melalui pelatihan, pembelajaran dan pengalaman praktis	23	77%	7	23%
Saya fokus pada mutu pekerjaan saya dan selalu memastikan bahwa hasil yang saya hasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan	24	80%	6	20%
Saya terampil dalam memprioritaskan tugas-tugas dan merencanakan jadwal kerja untuk meningkatkan efisiensi dan meminimalkan waktu yang tidak produktif	24	80%	6	20%
Total		82%		18%

Sumber: Data Pra Survey Diolah

Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari tabel 2 dan 30 responden yang berasal dari divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi, terdapat pegawai yang menjawab "Ya" sebanyak 82% dari 6 pertanyaan yang terkait dengan produktivitas, sementara 18% menjawab "Tidak". Karena masih terdapat pegawai yang menjawab tidak, maka hasil ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian pegawai yang belum mencapai produktivitas secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mengatasi masalah ini karena jika tidak, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai menurut Sutrisno (2020, hlm. 104) menjelaskan bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah kompetensi dan kemampuan pegawai dalam bekerja. Maka hal ini berkaitan dengan kompetensi pada diri pegawai yang seharusnya dapat ditingkatkan menjadi optimal dan lebih baik lagi.

Kompetensi pada pegawai yang masih kurang akan berdampak pada produktivitas pegawai serta berdampak juga terhadap berjalannya kegiatan produksi dan hasil produksi pada perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Verdina, A., Husniati, R., Siswantini, R. (2021) kompetensi merupakan perpaduan

kemampuan yang dimiliki oleh individu diantaranya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang dimana semuanya penting dalam produktivitas pegawai guna mencapai keberhasilan terhadap hasil kerja. Fenomena yang terjadi pada divisi produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi ini terdapat permasalahan pada kompetensi para pegawai yang bekerja, karena terdapat jumlah perekrutan pegawai baru yang cukup banyak dimana masih minim pengalaman untuk melakukan operasional proses produksi, ditambah karena banyak *background* dari pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka tempuh sebelumnya. Untuk mendukung fenomena tersebut peneliti melakukan wawancara singkat dengan selaku *team leader* pada divisi produksi di Gedung B line B3 mengatakan memang masih terdapat pegawai baru pada divisi produksi yang masih kurang pengalaman dalam menguasai cara penggunaan mesin produksi yang efektif dan efisien sehingga seluruh kegiatan operasional produksi dilakukan belum optimal, tapi pihak perusahaan saat ini terus melakukan pelatihan yang optimal kepada pegawai yang belum menguasai pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara singkat, peneliti menduga bahwasannya terdapat permasalahan kompetensi pegawai yang masih kurang pada perusahaan dan berdampak pada produktivitas pegawai, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi, sebagaimana menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 211) kompetensi dapat dihitung melalui indikator pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Berikut hasil pra survey yang telah dilakukan:

Tabel 3. Data Pra Survey Kompetensi Divisi Produksi Gedung B line B3

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Saya memiliki pengetahuan yang mendalam tentang domain kerja saya, termasuk tren terkini, metodologi, dan praktik terbaik yang memungkinkan saya untuk mengambil keputusan yang tepat dan memberikan kontribusi yang bernilai	23	77%	7	23%
Saya memiliki keterampilan teknis yang kuat dalam bidang pekerjaan saya, yang mencakup penggunaan	24	80%	6	20%

alat, teknologi, atau perangkat lunak yang relevan				
Saya memiliki perilaku profesional yang kuat, termasuk integritas, tanggung jawab, dan etika kerja yang tinggi, yang mencerminkan komitmen saya terhadap kualitas kerja yang tinggi	26	90%	4	10%
Total		82%		18%

Sumber: Data Pra Survey Diolah

Berdasarkan tabel 3 hasil dari data pra-survei, terlihat bahwa di divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi masih terdapat pegawai yang memiliki kurangnya kompetensi yang baik. Dari 30 orang responden yang diambil, sebanyak 82% dari mereka menjawab "Ya" dan 18% menjawab "Tidak" terkait dengan 3 pertanyaan tentang kompetensi. Karena masih terdapat pegawai yang menjawab tidak, maka kemungkinan alasannya bahwa masih terdapat kompetensi atau kemampuan pegawai yang belum memenuhi standar perusahaan yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini sesuai pernyataan menurut Hanum, Q., Ali, S., & Fadillah A.M. (2021) jika pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka akan mendorong produktivitas. Dengan ini perusahaan harus bisa menjaga kompetensi para pegawainya. Selain dari kompetensi pegawai yang belum optimal, pada perusahaan terdapat juga intensitas dan target yang relatif tinggi maka akan berdampak pada beban kerja pegawai karena tuntutan perusahaan.

Beban kerja merupakan permasalahan yang serius bagi produktivitas pegawai. Beban kerja memiliki dampak yang dapat ditimbulkan yaitu kualitas kerja yang menurun yang disebabkan karena kemampuan yang dipunyai oleh pegawai tidak sesuai dengan beban yang dimiliki maka akan menimbulkan menurunnya kualitas kerja dan tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan karena adanya kelelahan secara fisik serta menurunnya konsentrasi, akurasi, dan pengawasan diri yang berdampak pada produktivitas pegawai (Asita & Dwi, 2017). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Halimu et al., (2022) Jika beban kerja terlalu besar, maka produktivitas pegawai akan menurun dan tidak optimal. Fenomena yang terjadi pada divisi produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi adalah terdapat jumlah target realisasi produksi yang tinggi karena sesuai dengan permintaan dari *buyer*.

Maka dari itu perusahaan harus bisa memenuhinya, maka berdasarkan hal tersebut pegawai harus memiliki produktivitas yang baik guna mengejar target produksi sesuai dengan permintaan pasar pada kegiatan produktivitasnya, hal ini yang diduga akan menjadi beban kerja pada pegawai. Untuk mendukung fenomena tersebut peneliti melakukan wawancara singkat dengan selaku *team leader* pada divisi produksi di Gedung B line B3 mengatakan bahwa pada kegiatan produksi memang perusahaan memiliki target yang disesuaikan dengan permintaan pasar melalui *buyer*, jadi pegawai dituntut untuk bisa menyelesaikan produksi sesuai dengan target yang harus terpenuhi. Peneliti pun melakukan wawancara kepada selaku salah satu pegawai divisi produksi mengatakan bahwa para pegawai harus bisa menyelesaikan target yang sudah ditentukan setiap hari sampai setiap bulannya dan beban kerja yang diterima memang relatif tinggi.

Berdasarkan fenomena dan hasil wawancara singkat peneliti menduga bahwasannya terdapat beban kerja yang tinggi pada pegawai yang akan berdampak pada produktivitas pegawai. peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Sebagaimana menurut Koesomowidjojo (2018, hlm. 33) beban kerja dapat dihitung melalui indikator diantaranya target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan pemanfaatan waktu kerja dan standar di pekerjaan. Berikut hasil pra survey yang telah dilakukan:

Tabel 4. Data Pra Survey Beban Kerja Divisi Produksi Gedung B line B3

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Saya dapat mengelola beban kerja dengan baik dengan menetapkan prioritas pada tugas-tugas yang penting dan memecahkan target menjadi tugas yang lebih terkelola	21	70%	9	30%
Saya memahami dengan baik tuntutan dan kondisi pekerjaan saya, dan mampu beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja yang berbeda	21	70%	9	30%
Saya menggunakan waktu kerja dengan efisien dan efektif, memprioritaskan tugas-tugas yang	22	73%	8	27%

mendesak dan memastikan pemanfaatan waktu yang optimal				
Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang standar kualitas dan keberhasilan yang diterima dalam pekerjaan saya, dan berusaha untuk memenuhi atau melampaui standar tersebut	25	83%	5	17%
Total		75%		25%

Sumber: Data Pra Survey Diolah

Data pra-survey tabel 4 menunjukkan hasil bahwa di divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi terdapat pegawai yang mengalami beban kerja yang cukup besar. Dari 30 orang responden yang diambil, sebanyak 75% dari mereka menjawab "Ya" dan 25% menjawab "Tidak" terkait dengan 4 pertanyaan tentang beban kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh intensitas pekerjaan yang tinggi diperusahaan, dimana para pegawai diharapkan untuk bekerja lebih cepat dan efisien karena perusahaan manufaktur memiliki target produksi yang tinggi. Untuk meningkatkan produktivitas para pegawai, PT Glostar Indonesia Sukabumi perlu menyesuaikan porsi pekerjaan yang diberikan agar dapat mengoptimalkan hasil kerja. Jika porsi kerja yang diberikan sesuai, maka produktivitas pegawai dapat meningkat.

Berdasarkan tantangan dalam menghadapi kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai, selain itu juga perusahaan harus fokus terhadap komitmen afektif. Menurut Priansa (2018, hlm. 239) komitmen afektif merujuk pada keinginan seorang pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Hal ini berkaitan dengan hubungan emosional yang terjalin antara pegawai dan organisasi, serta keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi. Tujuan dari adanya komitmen afektif adalah agar para pegawai memiliki dedikasi dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas mereka agar tetap optimal. Fenomena yang terjadi pada divisi produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi mengenai komitmen afektif para pegawai yang belum baik karena kebanyakan pegawai memikirkan pekerjaan mereka adalah untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, maka masih terdapat pegawai yang belum baik dalam komitmen afektif khususnya memiliki rasa bahagia dan loyalitas.

Berdasarkan fenomena peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi. Sebagaimana untuk mengukur komitmen afektif menurut Pathan et al., (2016, hlm. 179) dengan indikator kepedulian pada organisasi, rasa memiliki, kelekatan emosional dan rasa bahagia. Berikut hasil pra survey yang telah dilakukan:

Tabel 5. Data Pra Survey Komitmen Afektif Divisi Produksi Gedung B line B3

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Saya memiliki rasa peduli yang kuat terhadap keberhasilan dan perkembangan organisasi di mana saya bekerja, dengan berkontribusi secara aktif dan menjaga kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi	21	73%	9	27%
Saya merasa memiliki organisasi ini sebagai tempat kerja saya, merasa bangga menjadi bagian dari tim dan mengidentifikasi diri saya dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi	19	63%	11	37%
Saya memiliki ikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini, merasa terhubung secara emosional dengan rekan kerja, pimpinan, dan tujuan organisasi, yang memotivasi saya untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi	18	60%	12	40%
Saya merasa senang dan bersemangat setiap harinya untuk datang bekerja, karena organisasi ini memberikan lingkungan yang mendukung, pengakuan atas kerja keras saya, dan peluang perkembangan yang baik	23	77%	7	23%
Total		68%		32%

Sumber: Data Pra Survey Diolah

Data pra-survey pada tabel 4 menunjukkan hasil yang menunjukkan bahwa dari 30 responden divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi, sebagian besar pegawai memilih jawaban "Ya" sebesar 68% dari 4 pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen afektif, sementara sebesar 32% memilih jawaban "Tidak", yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai memiliki

tingkat komitmen afektif yang rendah. Namun komitmen afektif pegawai di perusahaan masih lebih besar yang memilih “Ya” dibandinglan “Tidak” Dapat dilihat dan disimpulkan komitmen afektif pegawai di perusahaan ini masih dominan memiliki rasa loyalitas dan dedikasi serta kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan, namun masih ada juga yang merasa tidak memiliki komitmen afektif tersebut. PT Glostar Indonesia Sukabumi perlu melakukan upaya untuk pegawainya memiliki komitmen afektif terhadap perusahaan, karena sesuai dengan yang dikatakan oleh Pathan et al., (2016, hlm. 179) cara menjadikan perusahaan yang sukses didalam bisnisnya yaitu melibatkan pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi karena akan membantu produktivitas pegawai melalui loyalitas dan dedikasi pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan pra survey yang telah peneliti lakukan dengan ini peneliti melakukan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian terdahulu mengenai kompetensi oleh Cecep & Indiarti (2020) menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh dan dampak yang cukup besar pada produktivitas pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kompetensi kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Namun, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Arta Uli et al., (2019) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas. Penelitian terdahulu mengenai beban kerja dilakukan oleh Triyadin & Yusuf (2021) variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Rahmatania (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu variabel beban kerja tidak berpengaruh atau tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai. Kemudian penelitian terdahulu mengenai komitmen afektif yang dilakukan oleh Pangesti & Ramadona (2022) hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen afektif dan produktivitas pegawai. Berdasarkan fenomena dan *research gap* di atas terdapat perbedaan hasil riset serta beberapa permasalahan yang dihadapi dalam produktivitas pegawai divisi produksi PT Glostar Indonesia Sukabumi. Peneliti menggunakan variabel yang belum ada sebelumnya mengenai produktivitas

diantaranya variabel kompetensi dan beban kerja sebagai variabel independen, produktivitas sebagai variabel dependen yang dimediasi komitmen afektif. Oleh sebab itu, peneliti berkeinginan untuk memperdalam permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Divisi Produksi Gedung B Line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, terdapat masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi?
2. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi yang dimediasi komitmen afektif?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi yang dimediasi komitmen afektif?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan beban kerja terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi.

3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi yang dimediasi komitmen afektif.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh beban kerja terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi yang dimediasi komitmen afektif.
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen afektif terhadap produktivitas pegawai divisi produksi Gedung B line B3 PT Glostar Indonesia Sukabumi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Praktisi
Bagi praktisi, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan investasi sumber daya manusia mengenai kompetensi, beban kerja, komitmen afektif dan produktivitas pegawai.
2. Akademisi
Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk lembaga dan calon peneliti dalam meneliti masalah produktivitas pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi, beban kerja, dan komitmen afektif.
3. Masyarakat
Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi yang diperlukan terkait dengan pembahasan yang serupa.
4. Perusahaan
Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan peninjauan kebijakan dan pemantauan operasional pekerjaan terutama yang berkaitan dengan kompetensi, beban kerja, dan komitmen afektif guna meningkatkan produktivitas pegawai.