

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komponen penting yang membantu perusahaan berfungsi secara efisien dan mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Untuk memaksimalkan potensi yang sudah ada pada karyawan perusahaan atau sumber daya manusia masing-masing harus memainkan fungsi tertentu dan bekerja sama dengan baik. Ilmu dan seni mengelola hubungan dan tugas tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2019).

Karyawan memiliki peran aktif dalam setiap kerjasama organisasi dan merupakan komponen perencanaan yang sangat penting. Sesuai dengan uraian tugasnya, karyawan bertanggung jawab untuk mengoperasikan peralatan kantor (Tumpai & Rossanty, 2020). Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh peran tenaga kerja atau sumber daya manusia. Hal ini memperhitungkan betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Organisasi pasti memerlukan seorang karyawan yang mumpuni dan mempunyai kinerja baik. Maka dari itu, suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem yang dapat membuat karyawan bertanggung jawab dan menyikapi pekerjaannya agar terwujudnya hal yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Awal dari tujuan perusahaan ini adalah untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan kompetensi sumber

daya manusia pada suatu daerah. Kini perusahaan tersebut sudah sangat berkembang pesat dan mempunyai banyak karyawan yang harus terus ditingkatkan kinerjanya untuk mencapai visi dan misi baru perusahaan. Dengan demikian penelitian ini akan dilakukan di PT. Kampung Marketerindo Berdaya (KOMERCE) (Wijaya P.A et al., 2022).

PT. Kampung Marketerindo Berdaya merupakan perusahaan yang dibangun untuk mengurangi pengangguran/menciptakan lapangan kerja dan sekaligus menambah keterampilan serta pengetahuan masyarakat khususnya di kampung/desa Karangmoncol, Purbalingga. Disini masyarakat diharapkan untuk terbuka terhadap perkembangan teknologi. Dari yang awalnya hanya berniat mendirikan pendidikan pembelajaran sampai dapat membangun perusahaan digital marketing. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada perusahaan saat ini sangat berperan penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang mumpuni dalam perusahaan, maka perusahaan dapat berjalan dengan baik (Chasanah, 2018).

Perusahaan yang berjalan dengan baik juga harus dipupuk sejak awal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu fokus utama perusahaan untuk memupuk perusahaan agar berjalan dengan baik adalah dengan memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya. Wibowo (2017) menegaskan bahwa pelaksanaan rencana yang direncanakan merupakan kinerja. Sumber daya manusia dengan ketrampilan, pengetahuan, dorongan, dan minat yang diperlukan untuk melaksanakan kinerja. Oleh sebab itu, mereka yang menjalankan aktivitas untuk perusahaan perlu didukung dengan berbagai

insentif dan sumber daya yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan kepadanya, hasil kerjanya dilihat dari kualitas dan kuantitas tenaga kerjanya (Ismed et al., 2022).

Kinerja atau hasil kerja pada perusahaan ini masih belum dikatakan optimal karena setiap tahunnya belum stabil masih terkadang naik dan turun. Penilaian kinerja pada perusahaan ini menggunakan *performance appraisal* atau dapat diartikan penilaian kinerja disesuaikan berdasarkan target setiap *jobdesk* karyawannya, penilaian karyawan 360° beserta penilaian kedisiplinan karyawan. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan staf divisi *people* PT. Kampung Marketerindo Berdaya bahwa penilaian kinerja untuk tahun ini yang mencapai puncak atau maksimal dari kinerja sebesar 52% sehingga sisanya masih harus ditingkatkan kembali. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat mencapai tujuan organisasi. Ketika kinerja naik atau turun maka hal tersebut sangat mempengaruhi perusahaan tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah iklim organisasi dan kompetensi menurut Hanum (2018) sedangkan menurut Nuraeni & Arifin (2021) faktor yang dapat mempengaruhi adalah *career development*.

Pengaruh dari faktor iklim organisasi, yaitu dapat terciptanya peningkatan kinerja karyawan ditunjang dengan adanya kerjasama. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kerja karyawan disuatu instansi pemerintahan ataupun swasta (Robbins, 2015) dalam (Hanum, 2018). Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan iklim

organisasi yang kondusif, dimana semua elemen dapat menjalankan perannya dengan baik. Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi ini untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan hari jumat, 18 november 2022 pada beberapa karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya, iklim organisasi pada karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya ini masih kurang dalam bekerjasama satu dengan lainnya, penerapan organisasi yang dilakukan tiap harinya juga masih kurang menarik para pegawai. Masih perlu adanya penyesuaian iklim organisasi pada beberapa karyawan. Dengan adanya pertimbangan untuk memperbaiki iklim organisasi maka dapat menciptakan suatu kegiatan baru dalam iklim atau lingkungan yang dilaksanakan setiap harinya.

Dengan demikian perlunya adaptasi kembali mengenai iklim organisasi dalam perusahaan untuk terus menciptakan suasana yang membuat karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik. Beberapa peneliti telah meneliti hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan seperti, Hanum (2018), Ismed et al. (2022), Laia Fosihati (2022), Aqsariyanti et al. (2019), Pertiwi et al. (2022) dan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa hubungan iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil yang dianalisis oleh Suwantono et al. (2019) bertolak belakang, yaitu iklim organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lain halnya dengan hasil penelitian Woru et al. (2021)

yang menunjukkan penelitian bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Soetrisno & Gilang, 2018) berpendapat bahwa bahwa kompetensi lebih erat kaitannya dengan bakat atau kapasitas yang diterapkan daripada kemampuan atau bakat untuk menghasilkan pekerja, pemimpin, atau atasan yang tampil ditingkat tertinggi. Kompetensi merupakan ketrampilan utama yang harus dimiliki oleh seorang individu agar dapat melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada kenyataannya, itu tidak memenuhi harapan perusahaan. Tidak semua pekerja percaya bahwa kompetensi harus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, menurut wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. Kampung Marketerindo Berdaya Bapak Nurul pada hari Jumat, 18 November 2022. Hal tersebut menegaskan adanya beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kurangnya kinerja karyawan. Beberapa karyawan percaya bahwa tingkat pengetahuan mereka saat ini sudah cukup dan tidak perlu mengambil langkah formal atau informal untuk menjadi kompeten. Untuk tetap mengikuti tren di era globalisasi ini dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kemampuan setiap karyawan harus terus ditingkatkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hanum (2018), Nuraeni & Arifin (2021), Hasyim & Pasaribu (2021), Dahlila & Frinaldi (2021),

Soetrisno & Gilang (2018), Sabuhari et al. (2020), dan Dwiyantri et al. (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Rahma et al. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Tambingon & Tewal (2019) menyatakan hasil penelitian bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain iklim organisasi dan kompetensi, *career development* juga termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. *Career development* ini sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi supaya pegawai dapat terus berkembang pada tugas dan kompetensi yang dapat dikembangkan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan karir (*Career Development*) adalah situasi yang menunjukkan peningkatan posisi seseorang dalam suatu organisasi sambil mengikuti jalur profesional tertentu di dalam perusahaan yang bersangkutan (Segoro (2018)).

Career Development merupakan aktivitas dan tanggung jawab seorang karyawan pada organisasinya yang memiliki sejumlah harapan sebagai balasan untuk pengorbanannya. Dalam hal ini, karyawan juga harus meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan balas jasa dari apa yang dikorbankannya. Rivai (2003) dalam (Rosyidawaty, 2018) pengembangan karir didefinisikan sebagai proses peningkatan tingkat prestasi kerja seorang untuk mengejar karir yang dipilih. Fenomena pengembangan karir yang terjadi pada PT. Kampung Marketerindo Berdaya bahwa *career development* saat ini masih belum maksimal karena karir pada perusahaan ini memiliki rentan

waktu yang panjang. Organisasi menggunakan pengembangan karir sebagai strategi formal untuk memastikan bahwa personel dengan pelatihan dan keahlian yang diperlukan tersedia saat dibutuhkan. Mempertahankan staf yang termotivasi dan berdedikasi membutuhkan pengembangan karir formal (Mondy, 2008) dalam (Rosyidawaty, 2018).

Mencermati pentingnya pengaruh *career development* terhadap kinerja pegawai, memperlihatkan adanya hasil penelitian terdahulu berpengaruh positif dan signifikan antara *career development* terhadap kinerja pegawai yang disampaikan oleh Nuraeni & Arifin (2021), Pertiwi et al. (2022), Sihombing et al. (2020), Pramukti (2019), Rosyidawaty (2018), dan Mulyani & Saputri (2019) menyampaikan hasil penelitian yang sama. Menurut Marjanuardi & Ratnasari (2019) dan Kembuan et al. (2018) menyampaikan hasil *career development* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan serta Ningsih et al. (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa *career development* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pegawai pada organisasi untuk terus berkembang karena kinerja pegawai sangatlah penting untuk kemajuan organisasi dan menjadi salah satu kunci terkait pencapaian organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Hanum (2018) yang meneliti tentang pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya sesuai dengan fenomena yang ada, maka peneliti menambahkan variabel *career*

development dari Nuraeni & Arifin (2021) yang meneliti tentang pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan serta peneliti mengganti subjek penelitian menjadi PT. Kampung Marketerindo Berdaya (KOMERCE). Berdasarkan latar belakang penulis mengambil judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan *Career Development* terhadap Kinerja Karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya (KOMERCE)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka teridentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi, kompetensi, dan *career development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya?
2. Apakah iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya?
4. Apakah *career development* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan supaya peneliti dapat lebih fokus dalam pembahasan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas, yaitu iklim organisasi, kompetensi, dan *career development*. Sedangkan untuk variabel terikatnya, yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PT. Kampung Marketerindo Berdaya.
2. Jangka waktu penelitian yang dilakukan adalah dari November - Desember 2022.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini yang akan dicapai, yaitu :

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka tujuan utama dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

- a. Menganalisis iklim organisasi, kompetensi, dan *career development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kampung Marketerindo Berdaya.
- b. Menganalisis iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kampung Marketerindo Berdaya.
- c. Menganalisis kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kampung Marketerindo Berdaya.

- d. Menganalisis *career development* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kampung Marketerindo Berdaya.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Menjelaskan mengenai hasil penelitian tentang iklim organisasi, kompetensi, dan *career development* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dapat menambah hasil penelitian yang berkaitan dengan teori tersebut.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perumusan meningkatkan iklim organisasi, kompetensi, dan *career development* terhadap kinerja karyawan.

1) Bagi PT. Kampung Marketerindo Berdaya (KOMERCE)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau pertimbangan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kampung Marketerindo Berdaya.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan menjadi masukan serta perbaikan untuk ilmu ekonomi,

khususnya manajemen sumber daya manusia yang ada di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen dan dapat menambah wawasan serta pengalaman baik dalam penulisan ataupun pencarian informasi dalam bidang SDM.

