

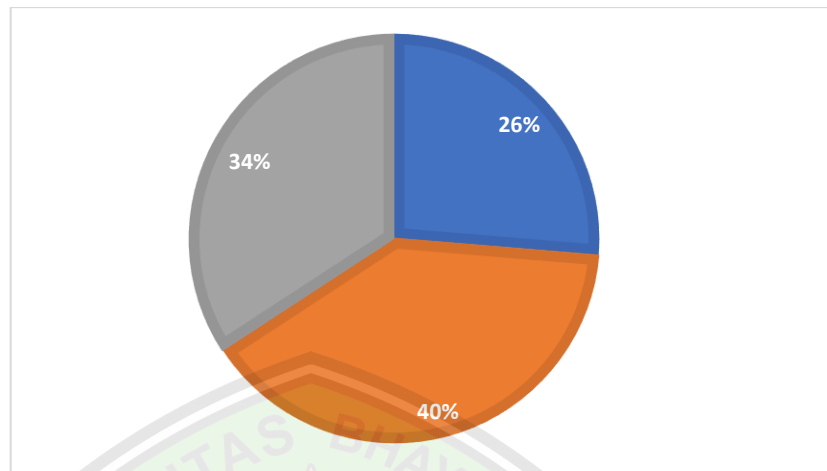
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena dizaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya. Di dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan serta bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan juga menghasilkan sinergi. Salah satu cara perusahaan agar dapat memenangkan persaingan bisnis dengan baik adalah dengan mempersiapkan segala aspek yang diperlukan untuk kemajuan perusahaan (Arianty et al., 2016). Kemajuan perusahaan tidak hanya ditinjau dari keuntungan atau laba yang didapatkan, teknologi yang digunakan, bahan baku yang diperoleh dan inovasi produk (barang dan jasa) yang dimiliki perusahaan tetapi juga sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat. Indomaret adalah jaringan mini market waralaba di Indonesia. Mini market ini menyediakan berbagai macam kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari.

Indomaret sangat mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto “mudah dan hemat” Merek mini market Indomaret dipegang oleh pegang oleh PT. Indomarco Prismatam



Sumber: data diolah Prasurvei Peneliti

Gambar 1. 1 Presentase Kinerja Karyawan di Indomaret Bekasi Timur

Untuk memperoleh fenomena yang ada pada obyek penelitian, maka peneliti melakukan survey awal terhadap 30 pegawai yang dilakukan di 5 gerai Indomaret di Bekasi Timur. Hasil riset tersebut dapat dilihat bahwa hanya ada 26 % karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan, 40% karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dalam bidang pekerjaan saat ini. Dan 34% karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan mengenai kinerja pegawai indomaret, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai indomaret di bekasi timur masih sangat kurang.

Berdasarkan penjelasan diatas, Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan kompetensi karyawan di perusahaan tersebut. Kompetensi merupakan kualitas dasar seseorang atau pegawai yang dapat dibedakan dari orang lain. Dimana kompetensi menunjukkan keahlian atau pengetahuan yang

bercirikan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai determinan terpenting, sebagai bidang unggulan (Mathis, R. L. & Jackson, 2012) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang praktisi sumber daya manusia, yaitu pertama mengenai pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, pengertian kompetensi mengandung bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam kondisi tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan tidak baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kebutuhan sebagian besar disusun untuk pengembangan karir tetapi membutuhkan tingkat kebutuhan untuk menentukan efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Prayogi, M.A. & Rialdy, 2018) bahwa kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja.

Berdasarkan awal riset pada perusahaan ritail Indomaret Cabang Bekasi Timur yang didapati adalah kompetensi karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan ditandai dengan masih banyaknya karyawan yang belum bisa meningkatkan kinerjanya diakibatkan kompetensi karyawan yang masih rendah.

Selain itu perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan

program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya.

Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya. Menurut (Rival, 2015), pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi Individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari Instruktur peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

Namun pada kenyataannya, berdasarkan awal riset pada perusahaan ritail Indomaret Cabang Bekasi Timur yang didapati adalah masih sedikitnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, saat ini hanya pelatihan yang berorientasi pada praktik kerja sesuai posisi yang dilamar. Sehingga apabila ditempatkan pada posisi lain karyawan tidak mampu bekerja dengan baik.

Pengembangan karir dengan adanya program ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan pengaruh pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya manajemen mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sama, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian.

Berdasarkan awal riset pada perusahaan ritail Indomaret Cabang Bekasi Timur yang didapati adalah masih sedikitnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, hal ini mengakibatkan karyawan tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Pengawasan kerja merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik akan memberikan efek yang baik pula karena karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target produksi. Hasil kerja merupakan tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, sehingga pengawasan sangat perlu dilakukan setiap hari yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh yang positif terhadap karyawan, dimana mereka mempunyai keinginan dan kesadaran yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan. Berdasarkan awal riset pada perusahaan ritail Indomaret Cabang Bekasi Timur yang didapati adalah kurangnya pengawasan yang diberikan terhadap karyawan, hal ini ditandai dengan bebasnya karyawan melakukan pekerjaan yang dikerjakannya.

Beberapa peneliti terdahulu yang membahas tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan oleh sejumlah peneliti seperti (Gultom et al., 2019), (Robbins & Judge, 2016), (Dwiyanti et al., 2019), (Hidayat et al., 2020) menghasilkan hasil yang sama, yakni kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Rianti Putri Noviyanti & Ratnasari Sri Langgeng, 2019) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa peneliti terdahulu yang membahas tentang pelatihan kerja oleh sejumlah peneliti seperti (Dusauw et al., 2016), (Mutholib, 2019), (M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014) berpengaruh signifikan terhadap kinerja,

sedangkan menurut (Ratnasari et al., 2021) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa peneliti terdahulu yang membahas tentang pengembangan karir seperti (Aditya Utama et al., 2021), (Afridhamita & Efendi, 2020), (Suwarno, 2019) menghasilkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Robby & Angery, 2021) menghasilkan bahwa pengembangan karir secara negatif tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Beberapa peneliti terdahulu yang membahas tentang pengawasan oleh sejumlah peneliti seperti (Noufal, M Farid & Dewi, 2021), (Muhamad Azis Firdaus, Asti Marlina, 2021), (Manurung et al., 2021) menghasilkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayattulloh & Ridwan, 2019) menghasilkan bahwa pengawasan secara tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penulis diatas maka penelitian tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi, peltihan kerja, pengembangan karir, pengawasan, dan kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Bekasi Timur (Studi Kasus Perusahaan Ritail).”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur?
4. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur.
2. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur.
3. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur.
4. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan Indomaret di Bekasi Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini selain memberikan manfaat bagi penulis, tetapi juga mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak lainnya, adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan terutama dibidang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan manfaat dan sebagai perkembangan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait dengan kompetensi, pelatihan kerja, perkembangan karyawan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

1.5 Batasan Masalah

Untuk mengetahui luasnya pembahasan yang akan penulis bahas, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini. Penelitian hanya akan meneliti tentang **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Bekasi Timur (Studi Kasus Perusahaan Ritel).”**

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini dipaparkan secara lebih rinci sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas kajian mengenai landasan teori yang mendasari topik penelitian yang dibahas, model konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang desain penelitian yang akan diterapkan peneliti, jenis dan sumber data, populasi, sampel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Memaparkan tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Meringkas dan menunjukkan hasil riset secara padat dari bab sebelumnya, dan menjelaskan tentang implikasi yang diberikan dari hasil penelitian.