

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, setiap organisasi, institusi maupun perusahaan dituntut untuk bersaing lebih keras lagi. Apalagi untuk sebuah organisasi bisnis yang bergerak di bidang jasa. Untuk itu diperlukan profesionalisme yang harus dimiliki sumber daya manusia di segala aspek sebagai penunjang untuk berkompetensi dalam menunjang keberhasilan aktivitas di lingkungan organisasi perusahaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan menuntut setiap anggotanya untuk berbuat yang terbaik untuk kepentingan dan tugas organisasi atau perusahaan untuk menuju hal tersebut setiap anggota organisasi atau perusahaan dituntut bekerja secara profesional, sehingga sanggup memberikan pelayanan yang baik kepada para customer. Agar para customer puas terhadap bagaimana pelayanan yang sanggup diberikan para anggota atau pegawai pada sebuah perusahaan, maka setiap perusahaan harus dapat memperbaiki kinerja para pegawainya Yocki Pramudya Ananda (2020).

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Sebagai suatu yang

berhubungan positif dengan kinerja komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya Hasrun Afandi UmpuSinga, Appin Purisky Redaputri, Vonny Tiara Narundana (2020).

Menurut Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, (2020), profesionalisme adalah proses dinamis yang bertujuan untuk pendidikan, etika, dan keahlian. Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berkaitan dengan kualitas karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan. Profesionalisme memiliki pengaruh yang cukup penting pada jalannya perusahaan Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, (2020). Ketika seorang pekerja melakukan pekerjaan secara profesional secara langsung membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan yang sesuai dengan perannya dalam suatu instansi yang relevan. Suswati et al., (2021) menjelaskan bahwa kompetensi sangat diperlukan mengingat beban yang akan ditanggung setiap karyawan. Disini kompetensi kerja yang baik dapat dilihat dari patuh atau tidaknya karyawan tersebut pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan mampu atau tidak karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu dengan memberikan hasil yang optimal.

Menurut Umpusinga et al., (2020), memberikan definisi bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut demi terwujudnya situasi yang kondusif manakala pegawai dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu kemestian ketika seorang pegawai memihak pada organisasi. Disini dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap dari karyawan untuk memiliki sifat bertanggung jawab kepada perusahaan atas pekerjaan yang telah diberikan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Umpusinga et al., (2020) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas, tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta pegawai dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Ada

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Sarana, Kompetensi dan Motivasi

PT. Mulia Usaha Bersama Malang merupakan perusahaan di bidang pembuatan filter rokok, perusahaan didirikan pada tahun 2013 untuk membantu memenuhi kebutuhan industri rokok di pasar domestik yang berkembang pesat. Perusahaan memproduksi filter yang digunakan oleh banyak pabrik rokok di Indonesia dan Sebagian besar Perusahaan rokok di Asia Tenggara, Perusahaan tidak pernah berhenti berusaha untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan sehingga dapat lebih memperhatikan kebutuhan konsumen yang terus berkembang. Untuk membantu mencapai misi perusahaan menghasilkan filter dengan kualitas terbaik di pasaran, perusahaan terus mengutamakan penelitian dan pengembangan yang dilakukan di laboratorium dengan memperbarui mesin produksi dan peralatan kontrol kualitas secara rutin, sambil selalu mendengarkan umpan balik dan komentar dari pelanggan. Dalam mencapai tujuan PT. Mulia Usaha Bersama Malang kinerja karyawan berperan sangat penting. Selanjutnya hasil yang di dapat dari survey karyawan di peroleh bahwa seluruh karyawan PT. Mulia Usaha Bersama merasa bahwa sikap profesionalisme sangat penting karena menunjang kinerja setiap karyawan. Di sisi lain karyawan juga merasa perlu adanya sikap kompetensi dan komitmen untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat tanpa dan bertanggung jawab.

Berdasarkan hasil pra riset dan wawancara kepada Direktur Operasional ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi terkait Kompetensi pada PT. Mulia Usaha Bersama diantaranya, karyawan belum memiliki motivasi untuk selalu bekerja dengan baik di Perusahaan dan rokok, karyawan kurang memiliki

Sikap dan nilai yang diterapkan dalam bekerja sehingga tidak bisa membantu karyawan untuk memproduksi filter rokok. Permasalahan ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Mulia usaha Bersama.

Berdasarkan hasil pra riset dan wawancara ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi terkait profesionalisme pada PT. Mulia Usaha Bersama diantaranya, karyawan dalam bekerja kurang memiliki kemahiran dalam menjalankan proses produksi, karyawan bekerja belum mampu memenuhi target sesuai tepat waktu, karyawan kurang mampu menggunakan teknologi informasi sehingga menghambat kinerja dan karyawan tidak mampu memproduksi filter rokok sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan secara konsisten tanpa harus menunggu diperintah oleh atasan. Perusahaan mengharapkan karyawan memiliki profesionalisme yang baik karena memiliki tujuan untuk pendidikan, etika, dan keahlian karyawan yang lebih baik. Dari definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berkaitan dengan kualitas karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sehingga mendukung pencapaian kinerja.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan ditemukan permasalahan yang terkait dengan komitmen diantaranya karyawan kurang memiliki tanggung jawab kepada perusahaan, seperti hubungan antara organisasi atau manajemen perusahaan, dan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan yang kurang baik, dan karyawan tidak memiliki visi misi yang sama dengan perusahaan. Hal ini sangat menghambat kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan juga menjadi hal penting bagi kinerja

karyawan dan kinerja perusahaan.

Ketiga hal tersebut akan meningkatkan pencapaian kinerja karyawan, kondisi ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara kompetensi, profesionalisme, dan komitmen meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan akan lebih produktif. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Priogandi, (2021), Vira Afrianti, dkk (2021), Kina Atika¹, Nisa' Ulul Mafra (2021) dan Vanysa Verany Kojongian, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa Profesionalisme, Kompetensi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dilla Puji Salvano, dkk (2023) berbanding terbalik. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil berbeda ditunjukkan dari hasil penelitian Mulyati (2021) menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut adanya kontradiksi hasil penelitian terdahulu dan berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjadi alasan peneliti untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja karyawan.** (Survey pada karyawan PT. Mulia Usaha Bersama)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas pada PT. Mulia Usaha Bersama maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi, Profesionalisme Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mulia Usaha Bersama ?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah Kompetensi, Profesionalisme dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan hanya ditinjau dari kompetensi, profesionalisme dan komitmen organisasi.
2. Subyek penelitian khususnya karyawan bagian produksi PT Mulia Usaha Bersama.

Sasaran di tunjukan pada terhadap kinerja karyawan melalui pada Kompetensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi pada PT Mulia Usaha Bersama. Dalam hal ini Kompetensi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan ,dimana di perusahaan tersebut harus mampu membentuk Kompetensi, Profesionalisme, Komitmen Organisasi pada setiap karyawan sehingga terciptanya semangat untuk bekerja.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan Kompetensi, Profesionalisme, Komitmen Dan

Kinerja Karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Profesionalisme dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini. Adapun manfaat atau kegunaan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Bagi Manajemen Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat dalam lingkungan kerja dan sebagai bahan evaluasi yang khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi pengembangan penelitian dengan mengubah variabel lain yang berhubungan dengan Kompetensi, Profesionalisme dan Komitmen sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang.