

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kompetensi dan produktivitas kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menunjukkan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi yang ditetapkan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Beban kerja dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

PT. KASUKA merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Retail. Terjadinya penurunan kinerja karyawan karena tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan. Pencapaian target terendah yaitu pada bulan Januari sebesar 61% dan Mei 60% di tahun 2020.

Perusahaan PT.KASUKA banyak menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya, baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan memeliki karyawan yang mempunyai pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya sehingga kurang dapat mendukung karyawan bekerja dengan cepat, tepat secara efisien.

Kemampuan dan pendidikan karyawan kurang mendukung sebagai peralatan dan perlengkapan komunikasi yang tersedia di dalam perusahaan dan tanpa adanya kompensasi lembur karyawan, sehingga mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya dalam meningkatkan kompetensi dan komitmen organisasi di dalam meningkatkan produktivitas yang terlihat dari tingkat beban kerja karyawan.

Beban kerja karyawan yang tinggi mengakibatkan kejemuhan dalam bekerja dan tingginya beban kerja karyawan juga dapat dari banyaknya jumlah karyawan yang lebih memilih keluar dari perusahaan. Alasan karyawan memilih *resign* dari perusahaan adalah dikarenakan target terlalu tinggi, pekerjaan yang terlalu banyak disebabkan komitmen organisasi tidak diterapkan dengan baik dalam perusahaan, konflik, beban kerja yang banyak dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KASUKA”**

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kompetensi kerja karyawan yang menurun disebabkan oleh, perusahaan banyak memperkerjakan karyawan yang tidak kompeten.
2. Komitmen Organisasi yang kurang baik disebabkan karena pelatihan khusus yang kurang terhadap karyawan dalam berkomunikasi, baik antara karyawan atau dengan atasan.
3. Beban kerja karyawan yang meningkat mempengaruhi perusahaan menahan cuti karyawan.
4. Larangan pernikahan antar karyawan mengakibatkan tingkat banyaknya karyawna yang memilih mengundurkan diri dari perusahaan.
5. Produktivitas karyawan yang menurun dapat dilihat dari tidak capainya target pada bulan Januari dan Mei 2020.

## **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.KASUKA?
2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.KASUKA?
3. Bagaimanakah pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.KASUKA?
4. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.KASUKA?

## **I.4 TINJAUAN PUSTAKA**

### **I.4.1 Penelitian Terdahulu**

<b>N O</b>	<b>Nama dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
	Anggaraini Shelvi, Heriyanto (2019)	Pengaruh kompetensi SDM terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Baturaja (persero) Tbk	X : Kompetensi SDM Y : Produktivitas Kerja	Berdasarkan hasil penelitian Uji-T dan Uji-F kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

	Sulis Arifah (2019)	Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS Sukowati Sragen	$X_1$ : Disiplin Kerja $X_2$ : Motivasi Kerja $X_3$ : Komitmen Organisasi $Y$ : Produktivitas Kerja	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan uji-T komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada produktivitas kerja. Uji-F pada semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
	Arum Suciani (2017)	Pengaruh upah pengalaman kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada ada PR sukun Kudus	$X_1$ : Upah $X_2$ : Pengalaman Kerja $X_3$ : Beban Kerja $Y$ : Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan dari hasil analisis ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap produktivitas kerja.

#### **I.4.2 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Armstrong 2009 dalam buku Donni Juni Priansa (2018:255) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

#### **I.4.3 Teori Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly 2010 dalam buku Donni Juni Priansa (2018:233) menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, kekuasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

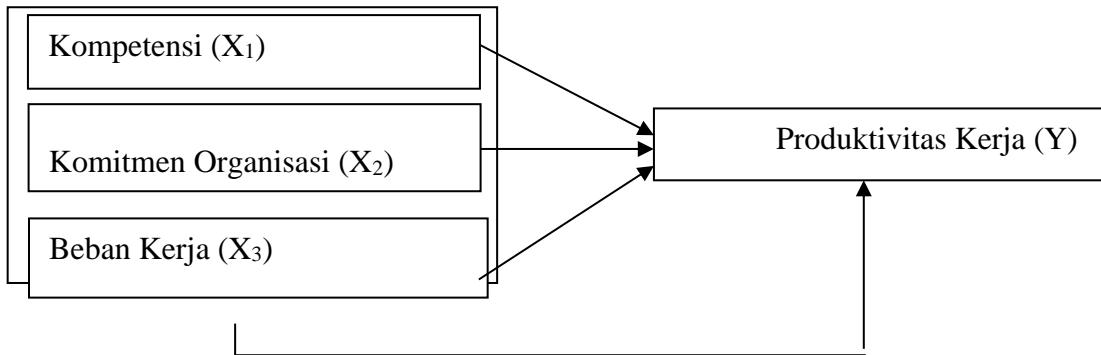
#### **I.4.4 Teori Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

#### **I.4.5 Teori Tentang Produktivitas Kerja**

Menurut Soedarmayanti dalam buku tata kerja dan produktivitas kerja, produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang (1996:142), tertulis dalam buku Mila Badriyah,S.E., M.M. (2017:182-183).

#### I.4.6 Gambar Kerangka Konseptual



#### I.4.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. "Pada penelitian ini penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KASUKA
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.KASUKA
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.KASUKA
4. Kompetensi, Komitmen Organisasi & Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. KASUKA