

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman dan semakin meningkatnya kebutuhan alat transportasi membawa peluang bagi perusahaan otomotif roda empat, yang sangat dibutuhkan oleh banyak khalayak publik sebagai sarana transportasi sehari-hari yang lebih efisien dan dinamis. Saat ini banyak sekali bermunculan merek mobil dengan berbagai model, desain, dengan pilihan kualitas, dan harga yang cukup bersaing. PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif roda empat dengan merek Mitsubishi. Kendaraan yang dijual terdiri dari 2 jenis, yaitu *Passenger Car*, yang terdiri dari *Xpander*, *Pajero*, *Mirage*, dan sebagainya, serta *Commercial Vehicle*, yang terdiri dari *Colt Diesel*, *FUSO*, dan *Tractor Head*. PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif juga menyediakan layanan *after sales* yang terdiri dari servis kendaraan, suku cadang, serta bodi dan cat. Harga kendaraan yang dijual berkisar dari Rp200.000.000 - Rp1.300.000.000. Strategi pemasaran biasanya dilakukan melalui *salesman*, dan terkadang menggelar pameran di tempat umum seperti *mall* dan hotel, dengan target konsumen di dalam kota, dan juga *fleet customer* (konsumen yang biasanya melakukan pembelian kendaraan baru dalam jumlah besar untuk *replacement* (penggantian) kendaraan yang lama, maupun untuk menambah jumlah armada).

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Di setiap perusahaan, unsur manusia atau tenaga kerja merupakan tenaga penggerak utama dalam proses kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sebagaimana telah kita ketahui tujuan dari suatu perusahaan salah satunya adalah terdapatnya pegawai-pegawai yang bekerja secara efisien. Fenomena yang terjadi di PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil pencapaian terutama berkaitan dengan target dan realisasi penjualan yang mengalami penurunan, tingkat kualitas kerja yang menurun terlihat dari banyaknya kesalahan kerja karyawan yang terjadi dalam melaksanakan tugasnya.

Kompetensi kerja adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandanginya. Kompetensi kerja yang tidak mendukung jabatannya adalah masalah yang saat ini sedang terjadi di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif, dikarenakan banyaknya karyawan yang diterima kurang sesuai dengan kriteria divisi kerja yang dibutuhkan baik dari segi pendidikan maupun pengalaman kerja yang dimiliki.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja yang diselenggarakan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh frekuensi pelatihan yang kurang. Kemudian, pelatihan hanya difokuskan bagi karyawan

yang bekerja di lapangan dan karyawan yang bekerja di bagian front office saja. Dengan demikian, tidak semua karyawan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan pelatihan.

Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Promosi jabatan di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif masih belum efektif, terlihat dari frekuensi promosi jabatan pada tahun 2020 – 2021 yang sangat sedikit dilakukan. Kemudian, sistem promosi jabatan masih menganut senioritas dan kurang mengutamakan prestasi kerja karyawan yang capai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kompetensi kerja yang tidak mendukung jabatannya, terlihat dari ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan jabatannya.
2. Pelatihan yang diselenggarakan masih belum optimal dikarenakan frekuensi pelatihan yang kurang efisien, serta pelatihan hanya difokuskan untuk karyawan front liner saja.
3. Promosi jabatan masih belum efektif terlihat dari frekuensi promosi jabatan dan sistem masih menganut senioritas.
4. Menurunnya kinerja karyawan yang ditunjukkan tingkat kualitas kerja yang menurun terlihat dari banyaknya kesalahan kerja karyawan yang terjadi dalam melaksanakan tugasnya.

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DipoPahala Internasional Otomotif Medan?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan?
3. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DipoPahala Internasional Otomotif Medan?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian itu dapat diperoleh berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Peneliti
Sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi perusahaan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepustakaan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya,

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1.
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Irwadi (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan	X ₁ = Stres Kerja X ₂ = Kompetensi Kerja X ₃ = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial stres kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Citra Andriani (2020)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Marketing PT. Agung Toyota Bengkulu	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Pelatihan Kerja X ₃ = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial kompensasi, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Anrio Muaja (2018)	Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado	X ₁ = Promosi Jabatan X ₂ = Mutasi Jabatan X ₃ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan dan parsial promosi jabatan, mutase jabatan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Jurnal

I.7 Teori Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016:140), kompetensi kerja adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Veithzal (2016:298), kompetensi kerja potensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi mengacu kepada atribut / karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2017:271), kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi kerja merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

I.8 Teori Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan kerja merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai dan Sagala (2016:212), pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Sofyandi (2018:113), pelatihan kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungan dalam pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Pelatihan Kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang membantu karyawan memperoleh efektivitas dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan.

I.9 Teori Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaman (2014:312), promosi jabatan adalah program penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan yang dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*).

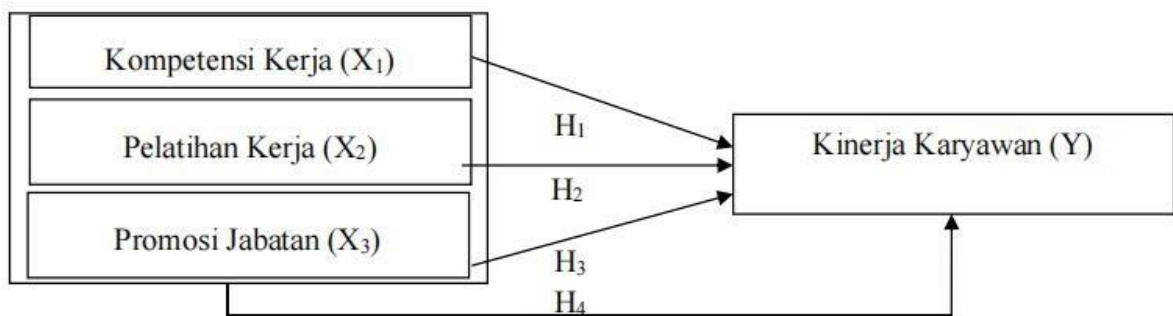
Menurut Manullang (2016:153), promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2018:108), promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya.

I.10 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat digambarkan kerangka konseptual, yaitu sebagai berikut :



Gambar I.1.
Kerangka Konseptual

I.11 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H₁ : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo PahalaInternasional Otomotif Medan.
- H₂ : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo PahalaInternasional Otomotif Medan.
- H₃ : Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo PahalaInternasional Otomotif Medan.
- H₄ : Kompetensi Kerja, Pelatihan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap KinerjaKaryawan pada PT Dipo Pahala Internasional Otomotif Medan.