

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perkembangan dunia industri manufaktur terus mengalami perkembangan setiap tahunnya, hal ini menyebabkan persaingan dunia usaha terutama disektor perekonomian semakin meningkat, maka dari itu setiap Negara di tuntut untuk semakin maju dan berkembang supaya kesejahteraan penduduknya merata. Semakin berkembangnya dunia usaha, maka persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain semakin meningkat dan semakin ketat. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, perusahaan harus dapat mengelola seluruh aktiva yang dimiliki dan kewajiban-kewajibannya semaksimal mungkin sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai planning awal perusahaan itu didirikan. Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan supaya selalu exis dalam dunia usaha diperlukan penanganan, pengelolaan, serta peningkatan kinerja sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang menjual produknya mulai dari proses produksi yaitu dari pembelian bahan baku, proses pengolahan bahan baku hingga menjadi barang jadi. Dalam perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi merupakan penopang perekonomian nasional ditengah ketidakpastian perekonomian dunia karena sektor ini memberikan kontribusi yang cukup signifikan pada pertumbuhan ekonomi Indonesia (Directory, 2023).

Di setiap perjalanan bisnis, sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari beberapa masalah yang berkaitan dengan fungsi suatu perusahaan. Permasalahan dapatlah muncul dari berbagai hal, diantaranya adalah dari fungsi operasi yang meliputi faktor produksi, personalian, pemasaran, serta modal dan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian yang terjadi di perusahaan, kedua hal tersebut dapat dipicu yang dipengaruhi dari dalam maupun dari luar perusahaan, maka dari itu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Salah satunya perusahaan manufaktur PT. Indonesia Royal Paper Perusahaan ini merupakan perusahaan kertas pertama di kabupaten jombang yang berhasil meraup keuntungan yang besar dan pangsa pasar yang luas hingga keluar negeri. Indonesia Royal Paper merupakan perusahaan yang baru berdiri pada tahun 2018. Pendirian PT Indonesia Royal Paper menandai ekspansi grup dan diversifikasi usaha baru di bidang industri kertas daur ulang. Nilai fungsional baru harus lahir dari kertas bekas. Spectacore memproses kertas bekas yang dipilih dengan cermat dan memperhatikan kandungan seratnya. Untuk pembuatan produk setengah jadi disebut kertas core board. Kualitas yang terjamin memungkinkan Spectacore menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi dan canggih seperti core tube, packaging tube, palet kertas dan bahan lainnya. PT. Indonesia Royal Paper didukung oleh karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan di bidang industri kertas, memastikan seluruh prosedur dijalankan secara profesional dan berkualitas

tinggi. Hasilnya, produk kami lebih unggul di levelnya, termasuk spesifikasi produk dan layanan yang diberikan.

Dalam organisasi dan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja yang prima sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi maksimal bagi kualitas perusahaan. Kinerja karyawan sendiri mengacu pada seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai kinerja yang optimal dan efisien, Anda memerlukan kapasitas yang cukup untuk menjalankan bisnis Anda.

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2007). Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik memerlukan perbaikan tidak hanya dalam hal pencapaian tujuan kerja yang diharapkan, namun juga pada aspek produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan atau Kompetensi menjadi faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu (Wibowo,

2007). Dalam konteks ini, kompetensi merupakan hal yang harus dimiliki oleh para pegawai atau orang yang menjalankan suatu perusahaan agar dapat mencapai kesuksesan dan kualitas. Kompetensi adalah kemampuan, ketrampilan, atau kemampuan. Kata dasarnya sendiri berarti “kompeten”, “mampu, terampil”. Kompetensi mengacu pada kualitas/karakteristik seseorang yang memungkinkannya berhasil dalam pekerjaan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi kompetensi, menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2007:126) mengungkapkan bahwa kompetensi dapat dipengaruhi oleh keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Maka dari itu kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain karyawan memiliki kompetensi dan kinerja yang baik maka tak terlepas dari hal itu kepuasan pada diri karyawan maupun perusahaan akan muncul. Menurut Mangkunegara (2017) Kepuasan kerja merupakan perasaan mandiri seorang karyawan terhadap pekerjaan dan kondisinya. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas mempunyai berbagai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu memberikan dorongan dan dukungan yang memotivasi kepada karyawan yang bertalenta dan berkinerja tinggi. Artinya, baik perusahaan maupun karyawan merasa

senang dengan peningkatan produktivitas tersebut, dan tidak ada satupun yang mengalami kerugian.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2007) yaitu, 1. faktor karyawan meliputi; kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. 2 faktor pekerjaan meliputi; jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Dari beberapa faktor tersebut, maka dari itu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Royal Paper yang di tuju kan ke bagian produksi. PT. Indonesia Royal Paper terletak di Dusun Plumpang Wetan, Desa Daditunggal, Kecamatan Ploso, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Dalam perusahaan tersebut pengolahan daur ulang kertas bekas menjadi bahan setengah jadi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang berpengetahuan dan berketerampilan untuk bisa menciptakan produk bahan setengah jadi yang berkualitas. Hal tersebut relavan dengan variabel penelitian ini, yaitu kompetensi.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dari karyawan pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang di bagian produksi yang berjumlah 85 karyawan. Berikut daftar karyawan pada bagian produksi yang di ambil dari data jadwal kerja pada PT. Indonesia Royal Paper di Jombang.

Tabel 1.1 Jumlah karyawan bagian produksi

No	Bagian Produksi	Jumlah
1	Rewinder dan PM	56
2	SPE	29
3	Total	85

Sumber: Jadwal kerja PT. Indonesia Royal Paper

Berdasarkan data tersebut, terdapat 2 bagian dalam departemen produksi, yang terdiri dari bagian produksi rewinder dan PM yang berjumlah 56 karyawan, dan di bagian SPE dengan 29 karyawan, dan jika di total semua karyawan di bagian produksi berjumlah 85 karyawan. SPE atau *stock preparation* merupakan proses penggilingan bahan baku kertas bekas menjadi buburan yang kemudian diformulasi dengan bahan-bahan pembuatan kertas yang lain. Bahan – bahan tersebut meliputi: kertas bekas dan berbagai bahan kimia lainnya. PM atau *paper machine* merupakan sub bagian dari proses pembuatan gulungan kertas. Sedangkan rewinder merupakan bagian *finishing* dari serangkaian proses penggulungan kertas. Tidak sembarang orang yang dapat melakukan pekerjaan tersebut. Maka kompetensi sangat di perlukan dalam hal tersebut. Alasan memilih perusahaan ini juga didasarkan pada keterbatasan populasi penelitian, memungkinkan penelitian yang lebih fokus dan mendalam dalam menganalisis variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research*. Beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurindah & Rahim (2018) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian. Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ujung (2021) mengatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Lalu

penelitian yang dilakukan oleh Aprilliansyah & Chalid (2020) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rudlia (2016) mengatakan bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Lalu penelitian selanjutnya yang di lakukan oleh Annisa Kharenina Augustine (2022) mengatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2021) mengatakan bahwa bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sugiono (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Berbanding terbalik dengan penelitian yang di lakukan oleh Rahmi & Syafei M. Nur (2024) mengatakan bahwa terdapat variabel Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi pegawai aparatur sipil negara dinas kesehatan kabupaten tolikara. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hidayat (2020) mengatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai secara langsung dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sama dengan yang di lakukan oleh Kucharska &

Erickson (2020) mengatakan bahwa kompetensi sebuah perusahaan mendorong kepuasan kerja dan berbagi pengetahuan lebih kuat bagi pekerja di perusahaannya. Sama dengan juga yang dilakukan oleh Syamsiana (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, melalui kepuasan kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dianti (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tegal.

Beberapa data dari penelitian terdahulu ternyata hasil menunjukkan beberapa perbedaan dan masih terdapat adanya gap atau kesenjangan yang tentunya menarik untuk diteliti agar mendapatkan hasil yang lebih valid lagi. Berdasarkan uraian di atas, dan didukung dengan beberapa data sekaligus informasi yang peneliti dapatkan serta penyesuaian objek penelitian, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Bagian Produksi Pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang terdapat beberapa masalah yang perlu diteliti oleh peneliti yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang?
3. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable mediasi di bagian produksi PT. Indonesia Royal paper Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Indonesia Royal Paper Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi PT. Indonesia Royal Paper Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Indonesia Royal Paper Jombang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di bagian produksi pada PT. Indonesia Royal Paper Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaata antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat mengembangkan dan memberikan kontribusi bagi studi manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia sebagai tambahan ilmu pengetahuan, memperkuat penelitian terdahulu, serta referensi atau pertimbangan untuk penelitian berikutnya berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi dan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan yang berkaitan dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.