

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Bisnis saat ini menghadapi persaingan yang lebih ketat dan pergeseran pasar yang lebih sering sebagai akibat dari globalisasi ekonomi dan kemajuan teknologi yang pesat. Karena laju perubahan yang cepat dalam dunia bisnis, penting bagi setiap pengusaha untuk waspada dan fleksibel setiap saat. Tujuan yang ditetapkan manajemen untuk pekerjaan tersebut akan berfungsi sebagai pedoman saat Anda mengembangkan strategi.

Dikutip dari TEMPO.CO, Jakarta - Christine Lagarde, Kepala Dana Moneter Internasional (IMF), pada Senin, 11 Juni 2018. Dana Moneter Internasional memproyeksikan pertumbuhan ekonomi global sebesar 3,9% pada 2018 dan 2019, naik tipis dari 3,8% pada tahun 2017 lalu.

Sri Mulyani, Menteri Keuangan Indonesia, membenarkan prediksi IMF bahwa pertumbuhan ekonomi global akan melambat sebesar 3 persen pada akhir 2019. Dari perkiraan awal 3,9%, angka ini telah bergeser beberapa kali. (Detik.Finance, di ruang rapat Komisi XI DPR, Jakarta, Senin-24/11/2019). Menurunnya perekonomian dunia berdampak langsung kepada pertumbuhan ekonomi Indonesia salah satunya peningkatan pengangguran.

Dampak langsung yang akan terjadi seperti semakin ketatnya persaingan bisnis dan tenaga kerja dituntut untuk selalu berevolusi dengan melakukan *upgrading knowledge* dan *skill*. Semakin ketatnya persaingan bisnis semakin kecilnya peluang untuk mendapatkan pekerjaan karena untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan perlu adanya usaha ekstra, pesaing calon pencari kerja semakin sulit dan berkopeten mau tidak mau menuntut kita untuk terus *upgrading skill* dan *knowledge* agar mampu bersaing. Terlebih adanya revolusi industri 4.0 merupakan tuntutan dunia bisnis untuk terus meningkatkan kinerja dan efisiensi.

Revolusi industri keempat ditandai dengan adopsi luas teknologi informasi dan komunikasi canggih di seluruh rantai nilai manufaktur. Produk dengan efisiensi dan kualitas tinggi adalah hasil dari semua proses ini. McKinsey (2016), sebuah firma riset dan penasihat global, telah melaporkan bahwa efek revolusi Industri 4.0 akan tiga ribu kali lebih besar daripada revolusi industri pertama. Kehadiran semakin banyak startup atau bisnis berbasis digital sudah mulai memberikan efek nyata pada masyarakat setempat, menyederhanakan kehidupan sehari-hari dan membentuk kembali banyak profesi tradisional.

Kondisi tersebut memaksa sumber daya manusia yang ada di Indonesia untuk terus berkembang dan mampu meningkatkan *profesionalisme* dalam bekerja karena sdm Indonesia belum mampu bersaing secara global. Presiden Joko Widodo berpidato “Pembangunan sdm akan menjadi prioritas utama kita, membangun sdm yang pekerja keras, yang dinamis, membangun sdm yang terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mengundang talenta-talenta global untuk bekerja sama dengan kita” di Gedung Kura-Kura, Kompleks Parlemen Senayan, Jakarta, Minggu (20/10/2019). Sumber daya manusia industri yang produktif, kreatif, inovatif, dan berdaya saing tentunya dapat berkontribusi besar dalam peningkatan kinerja sektor manufaktur, sebagaimana dijelaskan Menperin di lain waktu.

Dalam konteks ini, sumber daya manusia mengacu pada tenaga kerja, dan karena pentingnya sumber daya ini bagi keberhasilan bisnis, penting bagi perusahaan untuk memiliki akses ke tenaga kerja yang terampil dan siap. Setyaningdyah (2013), mengutip jurnal Sudarma dan Murniasih (2016), menegaskan bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan setiap perusahaan. Ini adalah tanggung jawab sumber daya manusia organisasi untuk melaksanakan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun aman untuk mengasumsikan bahwa perusahaan mana pun akan mendapat manfaat dari sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, penting untuk diingat bahwa ada kalanya sumber daya tersebut tidak benar-benar bermanfaat. Perum Peruri adalah perusahaan yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Pemerintah Republik Indonesia mempercayakan Perum Peruri yang juga dikenal sebagai Perusahaan Umum Pencetakan Uang Republik Indonesia, untuk mencetak uang kertas dan koin Rupiah, selain produk dokumen keamanan dan kertas berharga non-tunai lainnya. Perum Peruri merupakan hasil penggabungan dua perusahaan pada tanggal 15 September 1971: PN. Percetakan Kebayoran (PERKEBA) dan PN. Artha Yasa. Uang kertas dan uang logam dalam rupiah, buku paspor, materai, pita cukai, dan buku tanah/sertifikat semuanya dicetak oleh Perum Peruri sesuai Peraturan Pemerintah No. 32/2006 ([peruri.co.id](http://peruri.co.id)).

Dwina Septiani Wijaya, Presiden Direktur dan Direktur Perum Peruri Indonesia, mengatakan keberhasilan perusahaan bergantung pada integrasi tiga arah antara merek Perum Peruri, karyawan, dan pelanggannya. Setiap perusahaan baik BUMN maupun BUMS berlomba-lomba untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kelangsungan hidup perusahaan, sedangkan pesaing berusaha sama seperti hal serupa. Kondisi tersebut dampak dari adanya globalisasi yang mendorong kita terus maju dan berkembang untuk mencapai keunggulan kompetitif ([peruri.co.id](http://peruri.co.id)).

Pencapaian keunggulan kompetitif, tidak selamanya jalan yang ditempuh akan mudah. Banyak terjadi permasalahan-permasalahan yang muncul berakibat menghambat baik teknis dan non teknis seperti perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja. Salah satu masalah penghambat produksi di Perum Peruri adalah kerusakan mesin. Permasalahan mesin merupakan tanggung jawab dari Departement Pemeliharaan Teknik. Permesinan di Perum Peruri tergolong *high technology* dengan sistem komputasi serta rata-rata mesin beroperasi 100 – 120 jam per minggu, oleh karena itu karyawan Departemen Teknik dituntut memaksimalkan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan secepat dan sebaik mungkin sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai.

Menurut Robbins (2006) dikutip dari jurnal Saputra dan Hendriani (2015), Kemampuan karyawan (misalnya, tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman), dengan semakin banyak kemampuan, semakin baik kinerja, dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Faktor kedua adalah motivasi karyawan, atau dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik; jika seorang karyawan sangat termotivasi untuk bekerja, mereka akan melakukan pekerjaan

dengan baik, dan sebaliknya. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa dua faktor motivasi dan kemampuan berkontribusi positif terhadap kinerja.

Jika semua tugas dan pekerjaan selesai, maka *Technical Maintenance Department* berjalan dengan baik; Hal ini pada gilirannya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Organisasi Perum Peruri, dan Divisi Pemeliharaan Teknis khususnya, melakukan tinjauan kinerja karyawan setiap semester untuk memastikan dan mengukur efektivitas setiap pekerja. Menurut artikel Mangkunegara (2002) yang dikutip dalam jurnal Saputra dan Hendriani (2015), beberapa indikator kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pekerjaannya.

Kualitas kerja karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik dapat dinilai kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan dalam perbaikan mesin. Untuk kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah *corrective maintenance* (perbaikan) dan *preventive maintenance* (perawatan) mesin yang dilakukan dalam setahun. Sementara itu, peneliti mengamati bahwa pada Departemen Pemeliharaan Teknik dalam pelaksanaan tugasnya masih ada beberapa pegawai yang kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari kerusakan mesin yang terjadi berulang kali dengan masalah yang sama, hasil perbaikan yang kurang rapih, dan pemahaman masalah yang kurang sehingga memperlambat waktu perbaikan. Masalah diatas salah satunya disebabkan oleh pemahaman masalah dan kompetensi karyawan yang kurang, selain itu berdasarkan pengamatan peneliti, masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam jam kerja seperti istirahat di waktu jam kerja, makan di waktu jam kerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja sesuai peraturan perusahaan dikelompokkan menjadi empat predikat nilai yaitu: P1 (sangat baik), P2 (baik), P3 (cukup baik), dan P4 (kurang baik). Dalam masalah kinerja karyawan Departemen Teknik, berdasarkan pengamatan peneliti, pelaksanaan penilaian karyawan di tingkat pelaksana masih mempertimbangkan faktor dari senioritas pegawai. Berikut hasil penilaian karyawan periode 2019 :

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Teknik 2019**

Semester	Jumlah Karyawan	Predikat Nilai				Ket.
		P1	P2	P3	P4	
1	51	1	14	34	2	
<b>Presentase</b>	<b>100%</b>	<b>1,9%</b>	<b>27,4%</b>	<b>66,6%</b>	<b>4,1%</b>	<b>Cukup</b>
2	51	2	10	36	3	
<b>Presentase</b>	<b>100%</b>	<b>3,9%</b>	<b>19,6%</b>	<b>70,5%</b>	<b>6%</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: Administrasi Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa, masih ada karyawan yang berkinerja kurang baik dengan memperoleh predikat P4 yaitu Semester 1 sebanyak 2 orang (4,1%) dan Semester 2 sebanyak 3 orang (6%).

Penelitian yang dilakukan dalam jurnal oleh Pandaleke (2016) menyiratkan bahwa output pekerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan. Ada bukti yang cukup untuk mendukung atau menerima hipotesis bahwa tingkat kompetensi seseorang berpengaruh pada produktivitasnya dalam pekerjaan.

Begitu pula jika komitmen seorang karyawan tinggi maka kinerjanya akan tinggi pula, dan jika rendah maka kinerjanya juga akan rendah, demikian menurut penelitian yang dimuat dalam jurnal Supiyanto (2015).

Levy Leboyer, sebagaimana dikutip dalam Sudarmanto (2018: 48), mengatakan bahwa kompetensi terikat pada kombinasi kemampuan bawaan, karakter yang dikembangkan, dan keahlian yang diperoleh. Menurut McAshan (1981), dikutip oleh Sudarmanto (2018: 48), kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah diperoleh seseorang sebagai bagian dari dirinya dan yang memungkinkan dia untuk terlibat dalam kognitif, afektif, dan perilaku psikomotor.”

Di era hiperkompetitif berbasis pengetahuan saat ini, kompetensi perusahaan merupakan aset yang paling berharga dalam hal membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang, sebagaimana dikemukakan oleh Munro dan Andrews (1994) dalam buku Sudarmanto (2018: 48). Oleh karena itu, program kompetensi perlu diupayakan untuk mengembangkan sumber daya

manusia, karena ini adalah aset utama perusahaan dan landasan untuk membangun keberlanjutan.

Kementerian Perindustrian, sebagai bagian dari upaya nyata yang dilaksanakan pemerintah, telah mengembangkan program pelatihan industri berbasis kompetensi. Hingga 35.000 orang akan dilibatkan dalam tahap pelatihan, sertifikasi, dan penempatan pelaksanaan program. Dan Kementerian Perindustrian akan membantu mensertifikasi 20.000 pekerja pabrik. Lebih siap untuk menghadapi tantangan dunia yang mengglobal adalah hasil dari upaya pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Departemen Pemeliharaan Teknik perlu adanya pegawai yang memiliki keunggulan kompetensi agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berjalan dengan baik. Berikut data kompetensi pegawai periode 2019 menurut tingkat jabatan fungsionalnya :

**Tabel 1.2**

**Jabatan Fungsional Karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik**

NO	JABATAN	JUMLAH	PRESENTASE %
1	SENIOR TEKNISI	4	8%
2	TEKNISI	2	4%
3	ASISTEN TEKNISI	15	29%
4	JUNIOR TEKNISI	14	27%
5	PKWT	13	25%
6	STAFF AHLI	3	6%
	Total	<b>51</b>	<b>100%</b>

Sumber: Administrasi Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa karyawan Departemen Teknik dengan presentase terkecil ada pada jabatan teknisi 4% dan senior teknisi sebesar 8%. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa jumlah senior teknisi dan teknisi di Departemen Teknik masih sangat rendah. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa masih ada gap kompetensi karyawan, sedangkan untuk karyawan yang ingin naik jabatan fungsional harus memenuhi syarat sesuai peraturan perusahaan serta melalui assessment dan pengajuan dari atasan.

Juga, kondisi komitmen karyawan tidak terpenuhi ketika karyawan melakukan hal-hal seperti terlalu lama mencari solusi untuk masalah, gagal berkreasi dalam pekerjaan karena menunggu perintah dari atas, dan gagal memahami pentingnya mematuhi standar yang tinggi. kinerja. Data di atas menunjukkan bahwa para pekerja di Perum Peruri Karawang, khususnya di Divisi Pemeliharaan Teknik, dapat memperoleh manfaat dari pelatihan dan pendampingan tambahan untuk mencapai potensi penuh mereka dalam hal produktivitas dan efisiensi.

Berikut tabel 1.3 tentang komitmen karyawan dengan pencapaian target waktu perbaikan mesin dengan target dan realisasi sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Target dan Realisasi pencapaian waktu perbaikan mesin pada Departemen Pemeliharaan Teknik**

Pekerjaan	Waktu Perbaikan		Selisih (%)	Selisih (menit)
	Target	Realisasi		
Perbaikan Feeder Offset	120 Menit	180 Menit	50%	60 Menit
Perbaikan Printing Offset	200 Menit	210 Menit	5%	10 Menit
Perbaikan Inking Offset	360 Menit	400 Menit	11,1%	40 Menit
Perbaikan Delivery Offset	90 Menit	100 Menit	11,1%	10 Menit

Sumber: Administrasi Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai Departement Pemeliharaan Teknik *relative* rendah dikarenakan tidak pencapaian target waktu perbaikan mesin, hal ini karena berbagai faktor seperti kurang cepat memecahkan masalah, kurang berinovasi, dan selalu menunggu perintah atasan.

Dikutip dari jurnal Sudarma dan Murniasih (2016) menurut Han, Sia Tjun (2012) Faktor kinerja karyawan meningkat salah satunya adalah adanya komitmen dari organisasi. Memiliki budaya perusahaan yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perspektif karyawan, atau persepsi dukungan organisasi, dibentuk oleh sejauh mana atasan mereka mendukung upaya mereka dalam pekerjaan.

Perasaan positif yang dimiliki karyawan tentang majikan mereka sebagai akibat dari dukungan perusahaan akan menyebabkan mereka merasa berutang kepada perusahaan dan memaksa mereka untuk bekerja lebih keras untuk membayar kembali hutang tersebut. Kambu, Arius., E.A. Troena, Surachman, dan M. Setiawan Han, Sia Tjun, dan M. Setiawan Han (2016) mengutip jurnal Sudarma dan Murniasih (2012).

Organisasi dapat menunjukkan penghargaannya kepada karyawannya dalam berbagai cara, termasuk dengan memastikan mereka menerima gaji dan tunjangan yang adil, membina hubungan positif antara manajemen dan staf, dan memastikan mereka memiliki akses ke ruang kerja yang sesuai. Indikator penghargaan, dukungan dari atasan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan semuanya dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik karyawan merasa didukung oleh organisasi. Diparafrasekan dari kutipan Eisenberger, R., R. Huntington, S. Huntington, dan Deborah S. (2016) dari jurnal Sudarma dan Murniasih (1986).

Indikator penghargaan adalah ukuran seberapa apresiatif pekerja terhadap kompensasi mereka. Sementara itu, dukungan kepemimpinan untuk pekerjaan bawahan berarti atasan memercayai mereka untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tetap mengawasi untuk berjaga-jaga. Indikator kondisi kerja berkaitan dengan keadaan di tempat kerja, seperti sejauh mana atasan dan bawahan telah menjalin hubungan kerja yang baik. Sementara itu, indikator kesejahteraan karyawan mengukur seberapa serius pekerja percaya bahwa majikan mereka memperhatikan kesejahteraan mereka. *Output* seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar mereka merasa didukung oleh perusahaan. Karyawan yang usahanya diakui dan dihargai oleh majikan mereka lebih mungkin untuk melampaui dan melampaui pekerjaan mereka untuk perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Dikutip dari jurnal Sudarma dan Murniasih (2016) menurut Afzali, Ahmad., A.A. Motahari, dan L.H. Shirkouhi (2014).

Sejauh pekerja mengalami dukungan organisasi yang sejalan dengan preferensi, kebutuhan, dan harapan mereka sendiri, mereka lebih mungkin untuk tetap berada di posisi mereka dan melihat pekerjaan mereka sampai selesai.

Komitmen afektif adalah ikatan emosional yang membuat seorang karyawan tetap setia kepada perusahaan Sudarma dan Murniasih (2016).

Komitmen afektif menurut Allen dan Meyer (1990) dikutip dari jurnal Sudarma dan Murniasih (2016) indikator kebahagiaan, hubungan sosial, investasi emosional, dan signifikansi internal. Ketika seorang karyawan benar-benar menikmati bekerja untuk perusahaan, dia memancarkan rasa komitmen afektif yang kuat dan berkontribusi pada kesuksesan tim melalui rasa identitas yang kuat dan nilai-nilai bersama. Keterikatan emosional karyawan dengan perusahaan, yang diukur dengan keinginan mereka untuk tetap tinggal di perusahaan, merupakan indikator lain dari komitmen afektif.

Komitmen afektif tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi juga bertindak sebagai moderator antara pengaruh yang dirasakan dari dukungan organisasi terhadap kinerja dan dampak aktual dukungan tersebut terhadap kinerja. Komitmen afektif adalah pendorong utama kinerja karyawan, dan dapat dipengaruhi oleh persepsi pekerja terhadap dukungan organisasi. Dikutip dari jurnal Sudarma dan Murniasih (2016) menurut Casimir, Gian., Yong Ngee Keith, Karen Yuan Wang dan Gavin Ooi (2014).

Sama seperti komitmen afektif menengahi pengaruh kompetensi pada *output* pekerja, demikian juga kompetensi memerlukan komitmen afektif. Karyawan yang kompeten akan mengembangkan investasi emosional di perusahaan karena mereka akan melihat pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan tujuan pribadi mereka sendiri dan karena mereka akan menyadari bahwa keterampilan mereka unik dan mungkin tidak dihargai oleh perusahaan lain. Namun, masih ada kelangkaan penelitian yang menunjukkan bagaimana komitmen afektif memediasi hubungan antara kompetensi dan output pekerja. Namun, bukti dari penelitian Kuhparuw dan Ferdinandus (2014) dikutip dari jurnal Sudarma dan Murniasih (2016) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen afektif.

Sebagaimana Fenomena diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas, maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia.
2. Sdm Indonesia belum mampu bersaing secara global.
3. Timbul keadaan-keadaan dimana sdm tidak menghasilkan kontribusi kepada perusahaan.
4. Dalam pelaksanaan tugasnya karyawan masih ada beberapa pegawai yang kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Pemahaman masalah dan kompetensi karyawan yang kurang.
6. Banyak karyawan yang kurang disiplin dalam jam kerja seperti istirahat di waktu jam kerja, makan di waktu jam kerja.
7. Pelaksana penilaian kinerja masih mempertimbangkan faktor dari senioritas pegawai.
8. Masih ada karyawan yang berkinerja kurang baik dengan memperoleh predikat P4 yaitu sebanyak 4,1% pada semester 1 dan 6% pada semester 2.
9. Tingkat kompetensi pegawai Departement Pemeliharaan Teknik masih relatif rendah dikarenakan terdapat gap dalam kompetensi karyawan ditingkat pelaksana.
10. Indikator rendahnya komitmen karyawan antara lain kelambanan dalam pemecahan masalah, kurangnya kreativitas dalam pekerjaan (karena keengganan untuk mengambil inisiatif) dan ketidakmampuan untuk mengikuti prosedur dan protokol yang telah ditetapkan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti karena keterbatasan waktu, tempat, dan kompleksitas masalah, maka pembatasan penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian ini tentang kompetensi karyawan, komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.

3. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain dekriptif dan verifikatif.
4. Analisis dekriptif yang digunakan adalah rentang skala karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik di Perum Peruri Karawang.
5. Analisis verifikatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan SPSS 23.0

#### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi yang dimiliki karyawan Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang ?
2. Bagaimana komitmen karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang ?
4. Bagaimana besar pengaruh parsial kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang ?
5. Bagaimana besar pengaruh parsial komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang ?
6. Bagaimana besar pengaruh simultan kompetensi karyawan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana kompetensi karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana komitmen karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.

3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh parsial antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh parsial antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pengaruh simultan kompetensi karyawan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu :

1. Untuk meneliti secara mendalam tentang kompetensi karyawan pada Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
2. Untuk meneliti secara mendalam tentang komitmen karyawan pada Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
3. Untuk meneliti secara mendalam tentang kinerja karyawan pada Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
4. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
5. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.
6. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh kompetensi karyawan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pemeliharaan Teknik Perum Peruri Karawang.