

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dalam persaingan dunia bisnis, perusahaan dihadapkan dengan berbagai tantangan untuk menjadi perusahaan yang kompetitif. Menurut Widodo (2009) tantangan tersebut datang dari berbagai sumber yaitu dari luar dan dalam organisasi, dari luar organisasi antara lain akibat dari era globalisasi saat ini, perusahaan tidak lepas dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perundang-undangan yang di keluarkan oleh kebijakan pemerintah, dampak krisis yang membuat laju perekonomian lesu, dan sebagainya. Tantangan dari dalam organisasi sendiri antara lain pemenuhan kebutuhan anggota yang menjadi tanggung jawab perusahaan, pengembangan organisasi, hubungan antar karyawan, konflik organisasi, dan lain sebagainya.

Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Padmantyo, 2017). Oleh karena itu semua tantangan yang ada dalam organisasi harus bisa dihadapi dengan sungguh-sungguh agar sasaran atau tujuan organisasi bisa tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya organisasinya dengan baik, diantara sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusia lah yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai

organisasi. Hal ini karena manusia lah yang melaksanakan dan mengatur kegiatan organisasi tersebut dan membuat suatu strategi yang nantinya mampu mengarahkan seluruh potensi tenaga kerja untuk memberikan kontribusi positif dalam rangka memajukan perusahaan atau organisasi.

Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau perusahaan mampu diharapkan terus meningkatkan usaha agar dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu mendapatkan profit yang maksimal. Agar tujuan itu tercapai perlu adanya pengelolaan, perencanaan, dan pengembangan dalam internal organisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga karena tanpa tenaga kerja suatu perusahaan tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik karena adanya kinerja organisasi yang baik pula, maka agar kinerja organisasi bisa optimal perlu dukungan kinerja karyawan yang optimal pula.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan (Prastyo, 2016). Untuk itu setiap perusahaan mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Dengan dilakukannya penilaian kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengetahui informasi sejauh mana hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam waktu yang sudah ditentukan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi diharapkan mengerahkan kemampuan, kesungguhan dan pengalamannya agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan selesai pada waktu yang telah ditentukan, hasil yang

maksimal dalam kualitas maupun kuantitasnya, dll. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek.

Untuk menciptakan dan meningkatkan kinerja yang tinggi serta tenaga kerja yang mampu berprestasi kerja secara optimal, diperlukan kompetensi yang ada yang sesuai dengan pekerjaan karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan. Ada beberapa perbedaan yang dimaksud dengan kompetensi. Organisasi yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula, seperti Kantor Manajemen Personalia Amerika, menggunakan kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan kemampuan tertentu yang menjadi persyaratan untuk melakukan pekerjaan (Oh Andi dan Novita, 2016).

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaan dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda (Budiman dkk., 2016). Kompetensi disini mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dengan demikian semua yang mencakup kompetensi yang dimiliki seorang karyawan akan menentukan kinerja karyawan dalam bekerja semakin tinggi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Wibowo dan Sutanto (2013) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan Kerja biasanya timbul jika keinginan atau kebutuhan terpenuhi seperti, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas,

capaian target kerja terpenuhi, dan lain sebagainya, sehingga muncul perasaan positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Fauzi., dkk (2016) menyebutkan kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Semakin terpenuhinya kepedulian dan kebutuhan para karyawan maka akan timbul kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Mengenai kinerja karyawan diatas, terdapat beberapa hasil penelitian yang didukung dari adanya *research gap*, dimana hasil penelitian dari Sunarti dkk., (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan hasil penelitian Hoke dkk., (2018) yang menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Ghazali (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Arianto (2017) yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* yaitu perbedaan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan

hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini tidak hanya mendapat wawasan berkaitan dengan teori kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tetapi juga memberikan

gambaran implementasinya berkaitan dengan apa yang sudah didapatkan dalam perkuliahan dengan pembuktian dilapangan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pihak perusahaan untuk memberikan gambaran keadaan perusahaan berkaitan dengan kompetensi dan kepuasan kerja karyawan sehingga menjadi bahan evaluasi dan dilakukan perbaikan demi meningkatkan kinerja karyawannya.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**