

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa era new normal saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat penting, menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan di tuntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi.

Sumber daya manusia adalah faktor eksternal dalam suatu organisasi, apapun bentuknya serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia. Dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan instansi/organisasi. Dan keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Dalam kenyataannya banyak sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi yang memadai seperti selama ini banyak organisasi/ perusahaan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai dibuktikan dengan

rendahnya produktifitas pegawai dan sulitnya mengukir kinerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan. (Detik.com, 20 September 2018).

Modal utama sebuah perusahaan untuk menang dalam persaingan ekonomi globalisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Tersedianya sumber daya yang berkualitas adalah kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan hal ini untuk menghadapi persaingan (Detik.com 25 Mei 2018).

Dalam persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh.karena tanpa adanya sumber daya manusia aktivitas organisasi/perusahaan tidak dapat terjadi. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu energi. Dalam kenyataan banyak sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi yang memadai seperti selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukir kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang memiliki oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat (Detik.com, 26 Oktober 2021).

Indonesia adalah salah satu Negara dengan populasi manusia terbanyak di dunia setelah China dan Amerika Serikat. Namun, sangat disayangkan karena dengan populasi sebanyak itu sumber daya manusia di Indonesia masih tertinggal jauh oleh Negara lain. Pemerintah Indonesia harus lebih bekerja keras untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing di era globalisasi dan pasar bebas saat ini. Globalisasi dan pasar bebas ini merupakan sesuatu yang tidak bias di hindari. Globalisasi yang sedemikian deras dan kesepakatan pasar bebas yang semakin menua membuat jarak dan waktu seolah sudah tidak lagi menjadi masalah bagi seorang untuk manjangkau ilmu pengetahuan & informasi dari manapun, kapanpun dan dimana pun.

Untuk memperoleh kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap sumber daya manusia maka perlu diadakan suatu program yang disebut dengan program pengembangan karir. Pengembangan karir yang dimaksud adalah setiap usaha yang dilakukan untuk memperbaiki performansi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang dilakukannya yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Dengan program pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini dapat menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Rencana pengembangan karir seringkali hal ini dapat memotivasi kawan untuk maju dan mengembangkan karir professional. Menetapkan rencana dan strategi dapat

membantu untuk mencapai tujuan dan membuat pekerjaan lebih menyennagkan (kompas.com, 29 Oktober 2021).

Semakin pesatnya dunia usaha dan ketatnya persaingan baik di sector pemerintah maupun swasta, maka sangat di rasakan adanya kebutuhan karyawan atau tenaga kerja yang dapat mempertahankan jalannya suatu perusahaan.

CV. Antasari Energy Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya sewa jasa transportasi.

Berdasarkan hasil survei penelitian sementara di CV. Antasari Energi Nusantara Surabaya ini yang pertama, sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting bagi perusahaan/ instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mencapai hasil kerja yang maksimal. Yang kedua, terjadi beberapa permasalahan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan seperti upah/bonus yang kurang sesuai dengan hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Yang ketiga, untuk memperoleh kompetensi dan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap karyawan maka perlu diadakan suatu program yang disebut program pengembangan karir. Di CV. Antasari Energi Nusantara Surabaya ini mengalami permasalahan dibagian keterampilan untuk karyawan mengembangkan keahliannya supaya lebih maksimal lagi dalam bekerja agar bias menempuh sesuai target yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV.

Antasari Energy Nusantara kiranya perlu dikaji kembali setiap factor yang berperan didalamnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Antasari Energi Nusantara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas mengenai arti pentingnya pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir bagi kemajuan perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara?
4. Apakah kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan untuk lebih mengarahkan dan memperjelas arah serta maksud dari penelitian ini, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Antasari Energi Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan serta pemikiran yang dapat memperkaya wawasan dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan organisasi terutama mengenai kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah ke dalam kerja yang sebenarnya.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi sumber daya manusia serta menjadi bahan informasi yang berkaitan dengan pendidikan maupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian.

c. Bagi Perusahaan CV. Antasari Energi Nusantara

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir dalam kepuasan kerja karyawan.

Halaman sengaja Dikosongkan