

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perusahaan di era globalisasi saat ini semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Untuk dapat bersaing diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Pihak manajemen perusahaan harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh tenaga kerjanya agar kinerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan target perusahaan.

Selain karyawan sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan tercapainya target perusahaan, di sisi lain juga makhluk yang mempunyai unsur pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2009). Salah satu kualitas individu dalam organisasi adalah bagaimana individu tersebut dalam menghasilkan kinerja untuk organisasi. Dalam perusahaan individu disebut karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu kompetensi, pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Jika

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin tinggi.

Dari hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Kholilah et al., 2018) ; Wijaya 2018 ; (Arifianto, 2018), Kompetensi (Sari, 2013) ; (Fitriani et al., 2022), ; (Aprilliansyah & Chalid, 2020) ; (Gunawan & Ellina, 2022), dan Pemberdayaan Karyawan (Nongkeng et al., 2012) ; (Sugiarto et al., 2020) ; (Nasar, 2020) ; (Radiana Fitriati, 2021).

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Kholilah et al., (2018) melakukan penelitian di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. Penelitian menggunakan teknik *random sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 154 responden, temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Sementara Rahayu & Sudibia (2014) melakukan penelitian pada Hotel Bali Summer dengan jumlah responden sebanyak 43 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan terbentuk ketika kepuasan kerja dalam diri karyawan tercapai. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi merupakan kapasitas seseorang yang mampu memenuhi syarat dalam melakukan pekerjaan disuatu organisasi, maka dapat memperoleh hasil yang sesuai harapan (Hutapea & Nurianna Thoha, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang tinggi dari setiap karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik di dalam pekerjaannya.

Selain kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pemberdayaan karyawan. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja itu sendiri. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2007) pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan.

Penelitian Nongkeng et al., (2012) melakukan penelitian terhadap dosen PTS kopertis wilayah IX di Makassar. Sampel yang digunakan 155 dosen, dengan teknik sampel *random sampling* dan analisis yang digunakan dengan metode persamaan struktural menggunakan program aplikasi Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang senada juga dilakukan Suryadewi et al., (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain hasil penelitian yang berpengaruh di atas, ada penelitian yang hasilnya berbeda. Hasil penelitian Hanifah (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian Suyanto (2022) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan CV Alamut Bumiwisesa. CV Alamut Bumiwisesa sendiri terus berupaya untuk bisa menjadi perusahaan yang unggul dan terdepan dalam menghasilkan barang yang berkualitas. Hal ini tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan, salah satu unsur yang dilakukan CV Alamut Bumiwisesa adalah meningkatkan kompetensi para karyawannya untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kondisi nyata yang terjadi di CV Alamut Bumiwisesa. Peneliti melakukan prasarvei kepada 10 karyawan CV Alamut Bumiwisesa mengenai perilaku kinerja karyawan dengan hasil sebagai berikut ini:

Nilai 1 = Sangat Tidak Setuju

Nilai 2 = Tidak Setuju

Nilai 3 = Kurang Setuju

Nilai 4 = Setuju

Nilai 5 = Sangat Setuju

Tabel 1.1
Hasil Prasurvei Tentang Kinerja Karyawan

No	Responden	X1	X2	X3	X4	X5	Total	Mean
1	Arga	2	3	2	3	1	11	2,2
2	Seto	1	3	4	1	2	11	2,2
3	Dina	3	2	1	3	1	10	2
4	Joko	3	3	2	2	1	11	2,2
5	Rama	3	2	1	1	2	9	1,8
6	Monica	3	2	1	1	1	8	1,6
7	Desti	4	1	3	2	1	11	2,2
8	Karin	2	2	2	3	2	11	2,2
9	Agus	2	2	3	1	2	10	2
10	Puniyati	3	1	2	3	3	12	2,4
	Total						104	2,08

Berdasarkan tabel hasil prasurvey di atas, kinerja karyawan di CV Alamut Bumiwisesa dapat dikatakan masih tergolong rendah. Hal ini di tunjukkan dengan nilai mean 2,08. Nilai total dari jawaban responden adalah 104 sedangkan nilai

total maksimal yaitu 250, sehingga gap nya 146, nilai tersebut sangat jauh antara nilai total maksimal dengan nilai total jawaban dari responden, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan CV Alamat Bumiwisesa masih tergolong rendah. Hal ini dapat menjadi fokus perbaikan CV Alamat Bumiwisesa untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dan *research gap* tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Alamat Bumiwisesa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Alamat Bumiwisesa ?
- b) Bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV Alamat Bumiwisesa ?
- c) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Alamat Bumiwisesa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Alamut Bumiwisesa?
- b) Menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan CV Alamut Bumiwisesa?
- c) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Alamut Bumiwisesa?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak baik teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

- a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan bahan bacaan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- b) Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

- a) Menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh kompetensi, pemberdayaan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b) Memenuhi syarat guna menyelesaikan studi akhir dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

2. Bagi pihak CV Alamut Bumiwisesa

- a) Memberi masukan tentang pentingnya kinerja dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi.
- b) Memberi pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.