

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Unsur sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan di organisasi tersebut. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan output yang optimal bagi organisasi.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada sebuah organisasi sebagai faktor penentu dalam memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu organisasi. Tetapi itu semua tergantung pada kemampuan dari organisasi tersebut dalam mengelola dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya serta sebagai usaha dari suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja karyawannya ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan dari suatu organisasi. Untuk itu setiap karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, disiplin diri, motivasi serta semangat kerja yang tinggi. Karena jika karyawan memiliki beberapa hal yang telah disebutkan tadi maka prestasi kerja mereka akan meningkat dan akan

menuju pada pencapaian tujuan dari organisasi. Dengan prestasi kerja yang baik maka akan sangat menguntungkan bagi organisasi. Sebaliknya jika prestasi kerja kurang baik maka sudah dipastikan organisasi akan mengalami kerugian.

Ada beberapa faktor yang sebenarnya bisa mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya faktor motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja. Tetapi pada penelitian ini peneliti mencoba untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi prestasi kerja.

Seperti telah disebutkan di atas bahwa salah satu faktor yang menunjang prestasi kerja karyawan di suatu organisasi bisa melalui kompetensi. Kompetensi tersebut terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Kompetensi merupakan awal penilaian dasar pada diri seseorang dan setiap orang pasti mempunyai kompetensi yang berbeda-beda. Para karyawan diharapkan bisa mengaplikasikan kompetensi yang dimilikinya dengan baik, sehingga mencapai hasil kerja yang optimal dan tentunya untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik di organisasinya.

Faktor lain pada penelitian kali ini yang diindikasikan menunjang prestasi kerja dari karyawan yaitu kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan ungkapan apakah para karyawan sudah merasa puas atau belum puas dengan pekerjaan mereka. Jika seorang karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan maka dapat dipastikan mereka akan memiliki prestasi kerja yang baik, tetapi jika sebaliknya mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka maka prestasi kerja pun tidak akan maksimal dan tentunya sulit untuk mencapai

tujuan dari organisasi. Karena pada dasarnya kepuasan kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja dari seseorang. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja di dukung oleh pendapat Handoko (2000: 195) "Kondisi kepuasan/ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Prestasi & kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinyu)." Karena kepuasan adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda. Kepuasan kerja merupakan elemen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Rendahnya kepuasan kerja di dalam suatu organisasi diyakini merupakan salah satu gejala rusaknya suatu organisasi.

Prestasi kerja merupakan hal utama yang diperhatikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya kompetensi dan kepuasan kerja karyawan yang baik maka organisasi sangat mengharapkan prestasi kerja yang optimal dari para karyawannya guna membantu organisasi dalam pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri. Mangkunegara (2006: 50) menyatakan bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

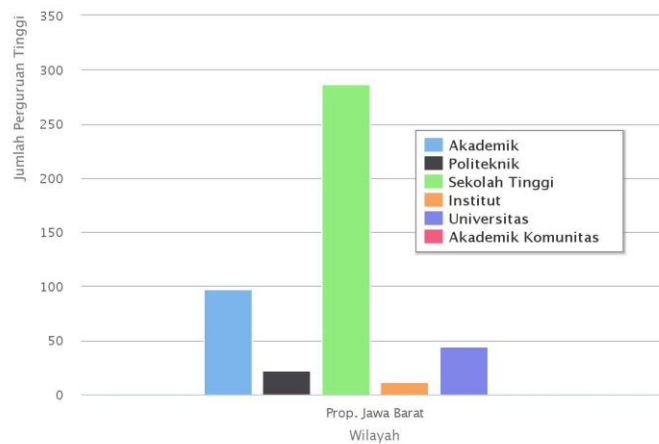
Seperti halnya di dunia pendidikan dimana suatu lembaga pendidikan merupakan suatu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan pendidikan. Lembaga pendidikan menawarkan bentuk pendidikan formal yang dimulai dari jenjang pra-sekolah hingga ke perguruan tinggi yang sifatnya khusus dan umum,

negeri maupun swasta juga merupakan tempat bersosialisasi lanjutan dari lingkungan keluarga. Lembaga pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan pembangunan dan perkembangan di dalam diri individu masing-masing. Semakin meningkatnya taraf hidup manusia membuat prestasi dan usaha manusia juga semakin meningkat. Oleh karena itu perkembangan pribadi dan kehidupan manusia banyak bergantung pada pendidikan serta usaha-usaha mendapatkan pengetahuan (belajar). Cara untuk mendapatkan pengetahuan (belajar) dan mengembangkan potensi yang ada di dalam setiap individu merupakan tantangan bagi semua lembaga-lembaga pendidikan. Setiap individu pasti ingin mendapatkan pengetahuan yang terbaik untuk dirinya dan untuk menunjang masa depannya, oleh karena itu lembaga pendidikan harus memberikan pelayanan yang terbaik terutama pelayanan pada bagian pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan memiliki peranan yang besar dalam menentukan keberhasilan dari suatu tujuan pendidikan. Pelayanan pendidikan yang baik bukan hanya berdasarkan pemberian materi pembelajaran dari para staf ahli pengajar atau dosen tetapi didukung juga oleh staf-staf lainnya yang mendukung keberlangsungan jalannya proses pembelajaran di suatu lembaga pendidikan.

Pada masa sekarang ini pertumbuhan dunia pendidikan semakin meningkat dengan pesat. Hal tersebut menimbulkan persaingan antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan lainnya. Seperti dapat dilihat pada gambar berikut dimana semakin banyaknya lembaga pendidikan yang berdiri diantaranya

Akademik, Politeknik, Sekolah Tinggi, Insitut, Universitas serta Akademik Komunitas.

Gambar 1.1
Pertumbuhan Perguruan Tinggi



Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut maka suatu lembaga pendidikan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten dan berkualitas. Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi merupakan aspek terpenting yang menentukan keefektifan dan kemajuan di dalam suatu organisasi terutama di suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu suatu organisasi perlu melaksanakan fungsi MSDM dengan baik yaitu mulai dari melakukan proses perekrutan, proses penyeleksian hingga mempertahankan sumber daya manusia tersebut.

Sama halnya seperti Politeknik “X” Bandung ini dimana Politeknik “X” Bandung merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di Kota Bandung. Politeknik “X” Bandung ini berada di bawah naungan suatu yayasan pendidikan. Politeknik “X” Bandung ini memiliki sistem pendidikan yang berbasis kompetensi, *link & match*. Yang berarti bahwa mahasiswa akan

memperoleh materi perkuliahan yang sangat menarik serta penempatan kerja sebelum lulus dari perkuliahan. Karena persaingan yang semakin ketat antar lembaga pendidikan dan banyaknya Politeknik lain yang berada di kota Bandung ini maka Politeknik "X" Bandung selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik bagi para mahasiswanya. Apalagi perkembangan di dunia kerja saat ini sangat ketat dimana perusahaan-perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berbakat dan siap pakai, yang menuntut keahlian, keterampilan, serta profesionalisme. Persaingan ketat untuk mendapatkan pekerjaan pada masa sekarang ini merupakan tantangan berat bagi para pencari kerja yang tidak memiliki dasar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan analisis yang handal. Maka Politeknik "X" Bandung melalui program-program pendidikannya ingin menjawab tantangan tersebut. Untuk menjawab tantangan pada saat ini maka sudah dipastikan dibutuhkan tenaga profesional atau tenaga yang ahli di bidangnya masing-masing. Untuk memperoleh karyawan yang profesional, maka dalam diri seorang karyawan harus memiliki kompetensi yang memadai.

Kompetensi yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Pekerjaan yang maksimal tersebut bisa berupa dengan cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan hal tersebut bisa juga disebut sebagai suatu prestasi kerja. Kompetensi karyawan juga mendapatkan perhatian bagi pihak Politeknik "X" Bandung. Karena berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, mengindikasikan ada permasalahan dalam kompetensi para karyawan dimana karyawan masih kurang mengetahui standar pekerjaan yang harus dilakukan di Politeknik "X" Bandung ini, serta tidak tepat

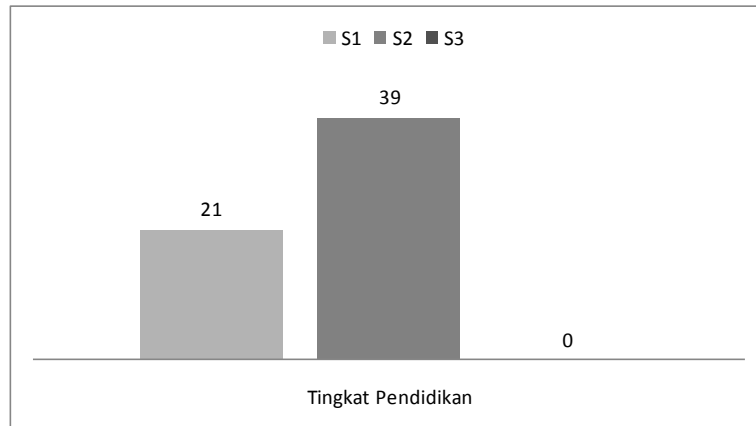
waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta masih ada beberapa staf pengajar atau dosen yang memiliki jenjang pendidikan hanya S1 sedangkan ketentuan untuk menjadi seorang staf pengajar atau dosen sebaiknya memiliki jenjang pendidikan S2. Hal-hal tersebut diduga merupakan salah satu penyebab penurunan prestasi dari para karyawan Politeknik "X" Bandung.

Selanjutnya kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan terutama di lembaga pendidikan seperti Politeknik "X" Bandung ini. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada salah seorang karyawan, mengindikasikan bahwa terdapat masalah pada kepuasan kerja di organisasi tersebut. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan sering absen dengan alasan yang tidak jelas ataupun karyawan sering datang terlambat yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan prestasi kerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka diduga adanya ketidakpuasan kerja dari para karyawannya.

Berikut beberapa indikasi yang menyebabkan prestasi kerja menurun yang diduga disebabkan oleh faktor kompetensi dan faktor kepuasan kerja. Indikasi tersebut antara lain:

Dari gambar dibawah dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan dari staf pengajar atau dosen di Politeknik "X" Bandung masih ada yang memiliki jenjang pendidikan S1 padahal sebaiknya untuk menjadi seorang staf pengajar atau dosen dibutuhkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi yaitu S2.

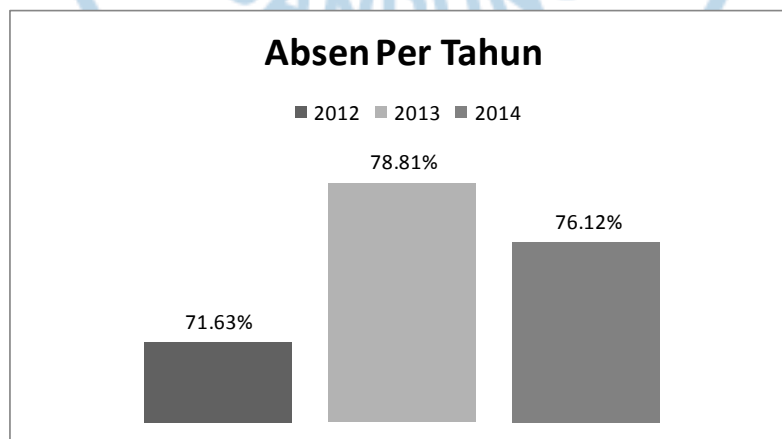
Gambar 1.2
Tingkat Pendidikan Karyawan



Sumber: Pihak SDM Politeknik “X” Bandung

Kemudian dari gambar dibawah ini dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran para karyawan di Politeknik “X” Bandung selama 3 tahun terakhir tidak mencapai hasil yang optimal. Rata-rata tingkat kehadiran per tahunnya tidak bisa mencapai angka 100% dengan demikian dapat diindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi tersebut diindikasikan karena karyawan masih kurang mengetahui standar dalam melaksanakan pekerjaannya serta adanya rasa ketidakpuasan dari karyawan.

Gambar 1.3
Absensi 3 Tahun Terakhir



Sumber: Pihak SDM Politeknik “X” Bandung

Berdasarkan uraian di atas maka prestasi kerja karyawan pada Politeknik “X” Bandung sangat menarik untuk diteliti lebih jauh, terutama dikaitkan dengan kompetensi dan kepuasan kerja. Maka penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai **Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja (Sebuah Studi pada Politeknik “X” Bandung)**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Politeknik “X” Bandung merupakan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai visi yang sangat luar biasa dimana Politeknik “X” Bandung ingin selalu memajukan kualitas pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja pada saat ini. Sesuai dengan visi tersebut maka pihak Politeknik “X” Bandung mengharapkan prestasi kerja yang optimal dari para karyawannya. Banyak hal yang bisa mempengaruhi prestasi kerja seseorang diantaranya motivasi kerja, kompensasi, kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada pihak Politeknik “X” Bandung, dapat diambil sebuah indikasi bahwa terdapat prestasi kerja yang kurang optimal, dimana dapat dilihat dari banyaknya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya ketidakhadiran tersebut diindikasikan karena masih kurang mengetahui standar pekerjaan serta adanya ketidakpuasan karyawan.

Sesuai dengan paparan diatas maka untuk membatasi pembahasan yang ada dan berdasarkan hasil pengamatan maka dalam kesempatan ini peneliti mengambil dua variabel yang diindikasikan memiliki pengaruh dengan prestasi kerja yaitu kompetensi dan kepuasan kerja.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan singkat dalam latar belakang permasalahan di atas maka permasalahan yang hendak dibahas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi karyawan di Politeknik “X” Bandung?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik “X” Bandung?
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan di Politeknik “X” Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Politeknik “X” Bandung, baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan memahami bagaimana kompetensi karyawan di Politeknik “X” Bandung
2. Mengetahui dan memahami bagaimana kepuasan kerja karyawan di Politeknik “X” Bandung
3. Mengetahui dan memahami bagaimana prestasi kerja karyawan di Politeknik “X” Bandung

4. Mengetahui dan memahami bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Politeknik “X” Bandung, baik secara simultan maupun parsial

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai kompetensi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Diharapkan penelitian ini mampu menjadi baham referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian, khususnya bagi yang akan melakukan penelitian mengenai kompetensi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia terutama praktisi kompetensi, kepuasan kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini mencoba memberikan beberapa informasi mengenai kompetensi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja (Studi pada Politeknik “X” Bandung). Informasi dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengambil suatu keputusan dalam meningkatkan prestasi kerja yang dihubungkan dengan kompetensi dan kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini memaparkan bagian latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Kepustakaan

Pada bagian ini isinya memaparkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya yang tentunya memiliki kaitan yang serupa dan berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu berhubungan dengan variabel kompetensi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Bab III Rerangka Pemikiran, Model dan Hipotesis Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan rerangka penelitian, model penelitian dan hipotesis penelitian yang sebelumnya sudah dirumuskan oleh peneliti sebagai pernyataan praduga dalam penelitian ini.

Bab IV Metode Penelitian

Pada bagian ini, dijelaskan mengenai populasi dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, serta metode penelitian dan teknik analisis dan operasionalisasi variabel dalam penelitian

Bab V Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan hasil yang didapat dari penelitian yang dilakukan berdasarkan metode-metode penelitian yang digunakan.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Pada bagian ini isinya merangkum dan menegaskan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta membuat kesimpulan dari hasil penelitian tersebut serta memberikan saran yang terbaik kepada pihak Politeknik “X” Bandung dan juga kepada penelitian yang akan datang.

