

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja, baik institusi maupun industri, sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM). SDM atau yang juga dikenal dengan sebutan human resources menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Ya, sebab SDM adalah kunci yang memastikan kemajuan suatu industri.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi di mana kinerja organisasi merupakan tolok ukur dari kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi yang dimiliki diri individu karyawan, kompensasi yang diberikan oleh organisasi serta Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi, sebagaimana menurut Siagian dalam Khaerul Umam (2018:21) “bahwa tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya

menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna”. 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. Karena tanpa adanya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam Khaerul Umam (2018:21) bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi”.

Sumber daya manusia merupakan asset tidak terwujud yang berharga. Kemajuan teknologi dalam era globalisasi membawa perubahan signifikan baik dari segi perilaku dan kemampuan (*skill*) yang di miliki harus dengan cepat menyesuaikan dengan perkembangannya. Dalam hal ini diperlukan Organisasi/Perusahaan yang kondusif, sehingga dapat tumbuh dan berkembang dengan sumber daya manusia sebagai ujung tombak, sehingga organisasi dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan, dan dapat memaksimalkan laba yang diperolehnya.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas majna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan

Peningkatan kompetensi dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang mutlak apalagi jika dihubungkan dengan digitalisasi serta masa Pandemi Covid-19. Pengembangan bukan hanya mencakup aspek *softskill* karyawan namun juga penguasaan teknologi informasi. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap perjalanan karir karyawan di

perusahaan, bila seorang karyawan tidak diberikan program peningkatan kompetensi maka secara tidak langsung juga akan membawa kemunduran bagi perusahaan.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin.

Selain kompensasi yang harus diperhatikan, pemerintah dalam meningkatkan kinerja karyawannya, maka pengembangan karir karyawan juga harus diperhatikan. Pengembangan karir melalui perencanaan karir dan manajemen karir.

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi dan kedudukan karyawan di suatu perusahaan. Pengembangan karir ini juga menekankan pada peningkatan kemampuan seperti proses pengetahuan diri, eksplorasi dan pengambilan keputusan yang membentuk karir individu.

Karir merupakan seluruh jabatan yang diduduki atau ditempati seseorang dalam kehidupan kerjanya. Hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan karir seorang karyawan atau pegawai yaitu prestasi kerja (*job performance*), pengenalan (*exposure*), jaringan kerja (*net working*), pengunduran diri (*resignations*), kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*), pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*), bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*), peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*), pengalaman (*experience*).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan termasuk pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan karyawannya, oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi suatu instansi dan bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri , tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*) dan motivasi kerja (*motivation*). Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (GDPS) berdiri pada tahun 2019, sebagai perusahaan jasa penyedia dan pengelola tenaga kerja untuk memenuhi tenaga kerja dengan spesialisasi dibidang airlines. PT. GDPS berdiri dengan kepemilikan saham mayoritas adalah PT. Garuda Maintenance Facility Aero Asia Tbk (anak perusahaan PT. Garuda Indonesia Tbk) dan kepemilikan saham mayoritas adalah Koperasi karyawan GMF.

PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera didukung oleh tenaga -tenaga kerja yang berintegritas dan profesional. Training dan internalisasi nilai-nilai perusahaan juga terus dilakukan secara berkala dalam rangka peningkatan kemampuan softskill dan hardskill karyawan. Dengan satu tahun berdiri, saat ini GDPS telah mengelola tenaga kerja yang berjumlah ribuan dengan lokasi penempatan kerja yang tersebar di 150 kota wilayah Indonesia dengan berbagai area kerja mulai dari, Teknisi Pesawat, *Data Entry*, *IT support*, *Building Management*, *Security*, sampai dengan *Passanger Assistant*. Adapun pencapaian kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Periode Januari – Agustus 2023 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1**Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Periode Januari – Agustus 2023**

Bulan	90 – 100% (SB)	80 – 89.9% (B)	70 – 79.9%(CB)	60 – 69.9% (KB)	<59.9% (TB)
Januari	11.46%	10.15%	3.13%	1.04%	3.13%
Februari	15.63%	16.67%	4.17%	0%	3.13%
Maret	15.62%	17.70%	5.20%	3.13%	2.08%
April	8.42%	15.79%	7.37%	2.10%	1.05%
Mei	5.26%	13.68%	9.47%	2.10%	2.10%
Juni	8.51%	20.21%	5.32%	2.12%	3.19%
Juli	8.21%	20.21%	5.32%	1.06%	2.12%
Agustus	12.90%	20.43%	3.22%	2.15%	1.07%

Keterangan Katergori Tingkat Presentase :

SB = Sangat Baik 90 – 100%

B = Baik 80 – 89.9%

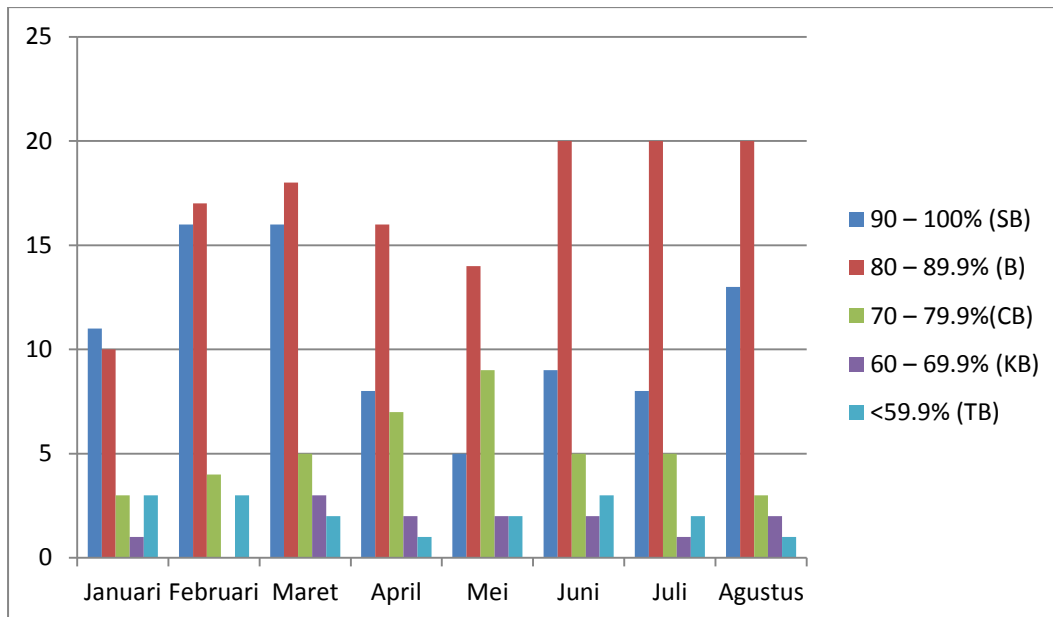
CB = Cukup Baik 70 – 79.9%

KB = Kurang Baik 60 – 69.9%

TB = Tidak Baik <59.9%

Sumber : Administrasi PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera

Gambar 1
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera
Periode Januari – Agustus 2023



Sumber: *Administrasi PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera*

Seperti yang tertera pada Tabel 1 Gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai dengan bulan Agustus 2023. Hal ini terlihat masih terdapat kinerja karyawan yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah sehingga pegawai belum bisa dinilai dengan pasti dalam pencapaian kinerjanya.

Hasil wawancara yang penulis dapatkan dari karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera, mereka menuturkan masih banyak karyawan yang kinerjanya terbilang belum maksimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan. Berikut adalah hasil wawancara penulis dengan karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera :

1. Masih sering terjadi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diakibatkan latar belakang Pendidikan karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan,

khususnya untuk karyawan lama yang bekerja di PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera, rata-rata karyawan adalah lulusan SMA sehingga karyawan masih kesulitan dalam mengoperasikan teknologi informasi.

2. Karyawan telat menyerahkan laporan pekerjaannya dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
3. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, serta kurangnya inisiatif karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dibutuhkan sarana yang dapat mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan, agar investasi yang telah dilaksanakan bisa menghasilkan keuntungan yang maksimal. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut guna memperoleh data sebagai data penyusunan skripsi dengan judul **"PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GARUDA DAYA PRATAMA SEJAHTERA.**

B. Identifikasi Masalah

Atas dasar latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah yang menjadi dasar penurunan kinerja karyawan, identifikasi masalah tersebut antara lain yaitu:

1. Menurunnya Kompetensi, Kompensasi, Pengembangan karir dan kinerja karyawan.
2. Kompetensi kerja yang kurang memadai.
3. Perbedaan kompensasi antar karyawan.

4. Kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian yang cenderung membuat kompetensi karyawan hanya timbul dari diri sendiri.
5. Sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan seringkali tidak mematuhi ketentuan SOP yang telah digariskan oleh perusahaan.
6. Pengembangan kerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera mengalami penurunan, hal ini ditandai dengan ketidak disiplin karyawan dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan biaya maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas dalam beberapa katagori. Maka penulis membatasi maslah mengenai kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah adapengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023 ?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023 ?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023 ?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera Tahun 2023.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini oleh penulis sebagai berikut:

1. Kegunaan Skripsi Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Kegunaan Skripsi Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

3. Kegunaan Skripsi Bagi Akademi

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

4. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta berbagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah mengikuti pembahasan proposal ini, maka akan di berikan gambaran mengenai proposal sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini disusun mengenai data-data yang diperoleh dari literatur sebagai landasan teori yaitu pengertian kompetensi karyawan, pengertian pengembangan karir, pengertian kinerja karyawan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan dan menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan, variable penelitian, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian, berdasarkan kesimpulan tersebut maka penulis memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera.