

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kecepatan kemajuan teknologi yang luar biasa, saat ini individu memiliki kemampuan untuk melakukan segala hal yang diinginkannya. Berbagai sumber daya manusia, yang dapat berdampak signifikan pada seberapa baik kinerja dan tanggung jawab yang dihadapi. Bahkan sistem infrastruktur dan fasilitas suatu organisasi dapat berubah seiring waktu dan terus meningkat, memungkinkannya untuk beradaptasi dengan sumber daya yang dimiliki manusia sekarang. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan akurasi dan kekuatan temuan penelitian.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa PT Permata Maju Abadi terdapat pergeseran tuntutan pasar yang mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi dengan teknologi atau metode kerja baru sehingga karyawan belum memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai untuk melakukannya. Ketika perusahaan ingin membuat karyawan menjadi lebih baik dalam pekerjaannya, terkadang manajemen perusahaan tidak memberikan dukungan yang cukup dalam mengembangkan keterampilan karyawan atau kurang memperhatikan hal tersebut. Hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan kesempatan untuk maju, sehingga bisa berdampak negatif pada semangat dan kepuasan mereka dalam bekerja.

Permasalahan yang sangat terlihat adalah berasal dari lingkungan kerja, kebisingan yang mengganggu mengakibatkan kurangnya fokus di antara karyawan di tempat kerja yang mempengaruhi emosi mereka, yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugas mereka. Akibatnya, karyawan gagal memenuhi tugasnya dengan rasa tanggung jawab dan disiplin, yang menyebabkan penurunan kepuasan kerja mereka.

Tabel 1 . 1 Data Penilaian PT Permata Maju Abadi

Tahun	Kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan	Kurang disiplin terhadap kewajiban dan peraturan
2022	30 karyawan	38 karyawan
2021	23 karyawan	26 karyawan
2020	20 karyawan	22 karyawan

Sumber : Data PT Permata Maju Abadi

Berdasarkan tabel diatas, setelah melakukan wawancara singkat dan mendapat penilaian dari PT Permata Maju Abadi, dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih juga beberapa karyawan yang kurang disiplin terhadap peraturan dan kewajiban yang terdapat di perusahaan. Dapat dilihat dari tabel penilaian pada PT Permata Maju Abadi dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Maka PT Permata Maju Abadi perlu memperhatikan kembali kepuasan kerja karyawannya yaitu dengan mengadakan evaluasi kepada karyawan setiap melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Evaluasi diperlukan untuk membahas mengenai penilaian kepuasan kerja setiap melakukan dan menyelesaikan pekerjaan maka diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat setiap melakukan pekerjaan.

Aspek yang menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi dan perusahaan disebut dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Rohida et al. (2018) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia perlu meningkatkan pemanfaatan teknologi serta meningkatkan kompetensi dan skil pada era disrupsi atau *revolusi industri 4.0*. Manajemen yang efektif dari sumber daya yang paling penting untuk memenuhi kebutuhan bisnis adalah para karyawan. Maka dari itu, manajemen dapat diartikan sebagai sumber daya manusia yang efektif berhubungan langsung dengan tujuan utama organisasi. Jika sumber daya manusia tidak terlibat dalam operasi perusahaan atau lembaga, sumber faktor

pendorong permintaan sumber daya manusia tidak dapat dengan mudah ditempatkan dengan mudah dan tidak akan mampu berkontribusi dengan tepat.

Kebutuhan yang semakin kompleks dari masyarakat menekankan pentingnya meningkatkan keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam kelancaran dan kemajuan organisasi. Bank Dunia merilis sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa Indonesia saat ini menempati peringkat ke-87 dari 157 negara dalam hal kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia masih kalah bersaing dengan negara lain secara global. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia harus membuat langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam aspek keterampilan, sains, teknologi, dan keahlian, agar Indonesia dapat bersaing secara kompetitif dalam kancah global terutama di bidang ekonomi, perdagangan, teknologi, ilmu pengetahuan, dan pendidikan (Ekawati, 2019). Menurut Rustandi (2019) mengingat pentingnya menghadapi era disrupsi ini, dimana hampir semua faktor berubah dengan pesat terlebih khusus dalam ranah pendidikan. Dengan adanya fenomena tersebut hampir semua negara dituntut agar dapat mencetak, mengembangkan dan mencerdaskan sumber daya manusia yang ada di era abad 21 saat ini.

Kompetensi adalah hal dasar yang perlu dilakukan seseorang dalam pekerjaannya dan kompetensi merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila perusahaan ingin mengembangkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan tentang kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang diperoleh karyawan mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan akan mengalami masalah kepuasan jika output karyawan di bawah standar. Karyawan akan lebih puas bekerja jika ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, yang akan meningkatkan efektivitas pelatihan dan output karyawan. Dari sudut pandang karyawan, ketidakbahagiaan dapat mengakibatkan penurunan motivasi, penurunan moral, dan penurunan aspek kualitatif dan kuantitatif kinerja. Kinerja pegawai akan meningkat akibat

kepuasan kerja yang tinggi, yang juga akan menyebabkan timbulnya loyalitas dan disiplin kerja.

Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting yang mempengaruhi posisi karyawan di perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya secara efektif, namun hal ini tidak mudah dan memerlukan pemahaman mendalam tentang industri dan strategi pertumbuhan yang matang. Pengembangan karir adalah faktor lain yang mempengaruhi loyalitas. Beberapa bisnis menggunakan dasar dan faktor yang tepat dan terukur untuk merencanakan dan meningkatkan karier karyawan. Dalam suatu organisasi, promosi sering dilakukan untuk meningkatkan strategi pengembangan karir.

Lingkungan kerja adalah aspek lain dari pekerjaan yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan. Organisasi dan kenyamanan tempat kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugasnya. Karyawan terinspirasi untuk tampil ditingkat terbaik mereka dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat diterima, yang mempercepat proses produksi perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki kenyamanan di tempat kerja cenderung lebih pasif. Lingkungan kerja akan memberikan kontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja lebih menyukai lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan. Kebersihan, kenyamanan, keamanan, dan hubungan staf yang positif adalah tanda-tanda lingkungan kerja yang baik. Pertumbuhan konsep setiap individu, tanggung jawab diri, tujuan, pengembangan kesadaran sosial, dan interaksi budaya digambarkan sebagai pendorong utama lahirnya sebuah inovasi. Disrupsi merupakan perubahan yang memunculkan inovasi terbaru. Adanya disrupsi disebabkan oleh pergantian teknologi sistem yang sudah tertinggal yang kemudian digantikan dengan teknologi digital. Teknologi digital yang berkembang pada saat ini menciptakan teknologi sistem dengan inovasi yang memudahkan penggunaannya agar lebih efisien dan dapat menghemat waktu. Selain itu, penelitian ini didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rustandi (2019) dengan

judul “Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi”. Pada penelitian tersebut dijelaskan tentang bagaimana pentingnya peningkatan dan perbaikan kinerja Sumber Daya Manusia di era disrupsi. Hal yang membedakan pada penelitian ini adalah penelitian ini lebih membahas tantangan dan peluang yang dihadapi Sumber Daya Manusia dalam menghadapi era disrupsi (Kasali, 2017:34).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rusliana & Sumitro, (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti”. Dalam penelitian tersebut menjelaskan kepuasan kerja karyawan sebagai komponen lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti. Dalam penelitian Rusliana & Sumitro, (2020) membuktikan bahwa lingkungan tempat kerja, kompensasi, dan kompetensi semuanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sekolah Tinggi Media Komunikasi Trisakti.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusliana & Sumitro, (2020) adalah, penelitian ini merinci taktik yang digunakan oleh sumber daya manusia di dalam instansi untuk meningkatkan produktivitas dan secara konsisten berdasarkan kepuasan karyawan dengan memberikan kemajuan terbaru dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, perusahaan harus melakukan pelatihan yang sesuai dengan bidang karyawan dan strategi pengembangan inovasi dalam perusahaan sesuai dengan rencana. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk bersaing di era disruptif ini.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengembangkan atau memperbaharui dari penelitian-penelitian mengenai Sumber Daya Manusia sebelumnya. Pada perusahaan PT Permata Maju Abadi mengalami kendala tentang Sumber Daya Manusia yang sangat mempengaruhi terhadap daya saing perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan PT Permata Maju Abadi sangat perlu dilakukan karena menjadi masalah utama yang sangat mempengaruhi keberadaan

perusahaan dimasa yang akan datang serta mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Mulai dari kompetensi karyawan dan pengembangan karyawan yang mempengaruhi posisi atau jabatan karyawan tersebut, serta lingkungan dalam bekerja yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan pasalnya hal tersebut merupakan hak kenyamanan dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan karyawan maka akan terciptanya kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dan perusahaan yang mampu berkompetitif. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi mengenai “Pengaruh Kompetensi, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Era Disrupsi (Studi Kasus PT Permata Maju Abadi).

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah identifikasi masalah yang dicantumkan dalam penelitian ini, berdasarkan pemaparan latar belakang pada bab sebelumnya:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT pada Permata Maju Abadi?
2. Apakah strategi pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Permata Maju Abadi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Permata Maju Abadi?
4. Apakah kompetensi, strategi pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Permata Maju Abadi?

1.3. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan adalah sebagai berikut yang harus dipenuhi dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permata Maju Abadi.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh strategi pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permata Maju Abadi.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permata Maju Abadi.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompetensi, strategi pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Permata Maju Abadi.

1.4. Manfaat penelitian

Hal-hal tersebut dibawah merupakan beberapa manfaat yang akan diberikan oleh hasil penelitian ini.

a. Manfaat bagi peneliti

Penulis akan mendapatkan pemahaman ilmiah tentang sumber daya manusia berdasarkan teori manajemen ekonomi, yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

b. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan perusahaan dalam meningkatkan inovasi, efektivitas kinerja dengan mengutamakan kesejahteraan sumber daya manusia, sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang lebih kompetitif dan produktif dalam bekerja.

c. Manfaat bagi pembaca

Sebagai referensi kepada pembaca, mengenai sumber daya manusia di perusahaan dan menambah informasi mengenai kesiapan kompetensi, strategi pengembangan inovasi yang harus disiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi era disrupsi.