

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini telah menempatkan setiap perusahaan pada posisi yang sama, karena era globalisasi ini sebagai era tanpa batas. Hal tersebut tercermin dari adanya kebebasan dalam berusaha dan bersaing sehingga membuat persaingan menjadi lebih kompetitif. Persaingan global memberikan tekanan pada seluruh perusahaan dalam suatu industri untuk berusaha lebih produktif. Seiring dengan persaingan yang semakin ketat karena perubahan teknologi yang begitu cepat, perusahaan dituntut lebih proaktif terhadap perubahan.

Dunia bisnis saat ini berkembang sangat pesat dan menuntut adanya pelayanan yang prima kepada konsumen. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial sangat diutamakan dalam menghadapi dunia kerja moderen. Khususnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi bisnis untuk bertahan hidup dengan lingkungan yang dinamis adalah kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif.

PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi tugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial. Program tersebut terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT). Untuk dapat mewujudkan pelayanan yang prima dalam mengelola program yang ada, PT. TASPEN (Persero) dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi, karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Dari semua unsur sumber daya yang tersedia bagi organisasi atau yang dikenal dengan istilah 5M (*man, money, machine, material, method*), unsur yang terpenting bagi pencapaian tujuan organisasi adalah manusia, karena manusia mempunyai kemampuan untuk tumbuh dan berkembang. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai salah satu aset penting yang dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk melakukannya, sebuah organisasi harus dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia, termasuk mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki oleh anggotanya.

Dengan persaingan yang semakin kompetitif, PT. TASPEN harus bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan agar bisa meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat. Selain itu PT. TASPEN harus bisa memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan agar kinerja karyawan di perusahaan terus meningkat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, PT. TASPEN perlu melakukan beberapa usaha seperti melalui pemberian kompensasi serta perlu adanya kesempatan promosi yang lebih terbuka.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, masih terdapat beberapa karyawan yang masih belum puas terhadap rekan kerja, peluang promosi dan pengawasan. Hal ini dibuktikan dengan data mengenai kepuasan kerja karyawan seperti pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

**Presentase Kepuasan Kerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor
Cabang Utama Bandung**

No	Aspek kepuasan kerja	Presentase
1	Pekerjaan itu sendiri	81,6 %
2	Rekan kerja	62,5 %
3	Pengawasan	67,5%
4	Pembayaran	85 %
5	Promosi	67,5 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data pra Penelitian, 2015

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa faktor rekan kerja, pengawasan, dan promosi memiliki presentase yang rendah. Rekan kerja memiliki presentase sebesar 62,5 %, pengawasan dan promosi memiliki presentase masing-masing sebesar 67,5 %. Presentase tersebut lebih rendah dibandingkan dengan faktor yang lain seperti, faktor pembayaran sebesar 85 % dan pekerjaan itu sendiri sebesar 81,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung masih belum optimal, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. TASPEN masih belum puas dengan rekan kerja, pengawasan atasan dan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan, kesempatan promosi yang diberikan oleh PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung belum berdasarkan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, melainkan harus menunggu karyawan yang berhenti atau menunggu karyawan lain yang mengajukan pensiun dini.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual pada aspek yang sama. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan kompetensi individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut, Rivai dan Sagala (2009:856). Oleh karena itu, kompetensi yang dimiliki karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan memotivasi para karyawan untuk memberikan yang terbaik agar mendapat kepuasan tersendiri dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa saat kompetensi yang dimiliki pegawai membaik, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai. Penelitian tersebut juga sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Gijoh (2013) mengenai Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial signifikan. Dengan demikian maka hipotesis yang dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dapat di terima.

Tabel 1.2

**Presentase Kompetensi Karyawan PT. TASPEN Kantor Cabang Utama
Bandung**

No	Aspek kompetensi	Presentase
1	Pengetahuan	80 %
2	Keterampilan	88,3 %
3	Konsep diri	77,5 %
4	Karakteristik pribadi	68,3 %
5	Motif	88,3 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data pra Penelitian, 2015

Tabel 1.2 merupakan data hasil pra penelitian di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa faktor karakteristik pribadi memiliki presentase terendah, yaitu sebesar 68,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung masih kurang dan belum optimal, yang disebabkan oleh kurangnya sikap yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dengan judul skripsi **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompetensi karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi pembaca. Selain itu diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Bagi Penulis

Memberikan kesempatan bagi penulis untuk mempraktekan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan mengembangkan pengetahuan penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu karya ilmiah yang layak dipercaya bagi penulisan karya ilmiah lainnya.

1.4.3 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, terutama bagi mereka yang ingin belajar dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Hasil penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan, diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan masukan bagi PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi, penulis melakukan penelitian di sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang dana tabungan dan asuransi Pegawai Negeri yaitu pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung jalan PHH. Mustofa No. 78 Bandung, 40124.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung dilakukan pada bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Februari 2015.

