

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting didalam sebuah perusahaan. Berhasil ataupun tidak perusahaan meraih tujuannya, dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu perusahaan haruslah memperhatikan keadaan sumber daya manusianya. Perusahaan harus mampu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi dan mempunyai kinerja yang baik dalam menjalankan aktifitas perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Sebagai aset utama perusahaan, sumber daya manusia harus menjadi perhatian penting perusahaan. Perusahaan perlu manajemen yang mampu mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia. Bagi Sedarmayanti (2013) mengungkapkan sumber daya manusia ialah praktek maupun kebijakan yang diterapkan dalam menentukan aspek sumber daya manusia disuatu manajemen, dimana didalamnya terdapat perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan serta penilaian. Dengan adanya manajemen tersebut perusahaan dapat mengelola karyawan seefektif dan seefisien mungkin agar dapat berkontribusi semaksimal mungkin bagi perusahaan.

Kinerja merupakan pencapaian yang diraih oleh seorang karyawan yang didasarkan pada tugas yang dipercayakan kepadanya. Dalam usaha menggapai tujuan perusahaan diperlukannya kinerja sebaik-baiknya, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja. Kinerja ialah aspek yang perlu diketahui yang kemudian diberitahukan baik kepada karyawan maupun perusahaan itu sendiri, sehingga bisa diperoleh informasi mengenai tingkatan pencapaian dari visi dan misi perusahaan, maupun dampak dan manfaat dari suatu kebijakan yang diambil perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja ialah output dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan padanya, berdasarkan pada kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan karyawan itu sendiri. Hal ini akan mempengaruhi pencapaian terhadap tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menilai kinerja karyawan, agar dapat mengetahui dampak dari kebijakan operasional yang diambil perusahaan. Untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, namun kinerja karyawan juga dapat dinilai dari bagaimana kondisi di perusahaan itu sendiri.

Dalam melaksanakan aktifitas sebuah organisasi, aspek yang perlu adanya perhatian adalah Kompetensi dan *perceived organizational support*.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya.

Selain kompetensi, *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasional) juga memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk menghargai peningkatan usaha kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sementara itu karyawan mempercayai bahwa organisasi memiliki orientasi positif atau negatif secara umum terhadap karyawan yang mencakup pengakuan atas kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan.

Selain kinerja yang meningkat, kompetensi dan *perceived organizational support* juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan, terutama karyawan yang ahli, yang tentunya berperan penting dalam perusahaan. Siagian (2000) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang,

baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya. Saat karyawan tahu tentang pekerjaannya maka kepuasan kerjanya pun akan muncul pula.

Kepuasan kerja bersifat individual yang mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana tingkat kepuasan seorang karyawan akan berbeda beda dengan karyawan lain terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah tanggapan karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Memelihara dan mempertahankan karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, dimana maksudnya ialah menyesuaikan orang yang tepat dalam melakukan suatu pekerjaan terhadap pekerjaan yang benar akan menjadikan orang tersebut puas. Agar memperoleh hasil kerja yang optimal, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat penting, dimana karyawan yang merasa puas dalam menjalankan pekerjaan tentunya akan terus berusaha sebaik mungkin pada saat pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab. Kepuasan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan industri, dimana karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menciptakan iklim industri yang aman dan kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan sebagai individu yang kreatif dan inovatif.

Secara keseluruhan dalam penulisan penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan di Universitas Andalas, dimana dengan banyaknya peran yang dimiliki oleh setiap karyawan namun dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja dikarenakan kualitas SDM dan kinerja karyawan merupakan komponen utama yang digunakan untuk menilai performa perguruan tinggi Indonesia.

Universitas Andalas telah termasuk dalam perguruan tinggi negeri klaster 1 dari Kemenristekdikti. Pada tahun 2021, Unand resmi ditetapkan sebagai Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-BH) ke-13 di Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 95 Tahun 2021. Tetapi Universitas Andalas dalam 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2018 sampai 2021 mengalami penurunan peringkat.

Pada tabel 1.2 bisa dilihat peringkat Universitas Andalas dari tahun 2017 sampai tahun 2021.

Tabel 1.1 Peringkat Universitas Andalas

NO	Tahun	Peringkat
1.	2017	12
2.	2018	10
3.	2019	11
4.	2020	13
5.	2021	13

Sumber: *Kemenristekdikti*

Pada tabel 1.2 diterangkan bahwa peringkat Universitas Andalas pada tahun 2017 berada pada peringkat 12, dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan menjadi peringkat 10 kemudian pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan menjadi peringkat 11 dan 13, selanjutnya tahun 2021 berhasil mempertahankan posisinya di peringkat 13.

Menurut penjelasan dari salah satu pimpinan yang bekerja dibagian Kepegawaian Rektorat Universitas Andalas mengatakan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan masih standar karena karyawan PNS yang direktorat masih ada karyawan yang berpendidikan SMA, dan juga dijelaskan bahwa Rektorat Universitas Andalas kurang menekankan untuk kinerja karyawan dan jarang juga untuk mengadakan pelatihan. Kompetensi karyawan PNS yang ada di Rektorat Universitas Andalas juga dipengaruhi oleh usia karyawan, karena banyak karyawan yang sudah berusia diatas 45 tahun, jadi kompetensi yang mereka miliki juga sudah mulai menurun.

Menurut penjelasan dari salah satu karyawan rektorat universitas andalas *Perceived Organizational Support* masih belum maksimal direktorat karena organisasi belum mampu mengharagai kinerja yang diberikan oleh karyawan serta organisasi belum memperhatikan keluhan karyawan. yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan. Dengan begitu kinerja karyawan menurun, karena kurangnya dukungan organisasi dan juga kompetensi yang

dimiliki karyawan juga masih standar sehingga kepuasan kerja karyawan juga menurun dan akhirnya karyawan jadi malas untuk bekerja, karena di perguruan tinggi itu karyawan harus menjaga standar-standar tertentu dan kalau hal tersebut tidak dijaga dengan baik maka efeknya peringkat Universitas Andalas akan menurun, begitu pula sebaliknya jika di perguruan tinggi tersebut kinerja itu sangat penting karena jika kinerja karyawan baik, pendidikan berjalan dengan baik kemudian mahasiswa dan dosennya juga berkualitas maka akan tercapai ranking yang meningkat. Tetapi dari data yang telah didapatkan tidak seperti itu, ranking Universitas Andalas 3 tahun terakhir menurun karena hal tersebut tidak terjadi di Universitas Andalas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI REKTORAT UNIVERSITAS ANDALAS”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja?
2. Bagaimanakah pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja?
3. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimanakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimanakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
6. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
7. Bagaimanakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
2. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja

3. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
4. Untuk mengetahui *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
6. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh selama kegiatan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan bagi dunia pendidikan dengan memberikan informasi dan menambah pengetahuan para pembacanya mengenai seberapa berpengaruhnya kompetensi, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rektorat Universitas Andalas.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi organisasi mengenai kompetensi dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf pemimpin, dan pengendalian. Dalam penelitian ini variabel terdiri dari berpengaruhnya kompetensi, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rektorat Universitas Andalas

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran dalam penulisan penelitian ini, maka berikut sistematika pembahasannya.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan secara umum yang terdiri dari latar belakang, pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan perumusan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu membahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran, serta metode analisis data untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penyebaran kuesioner penelitian, analisis deskriptif penelitian, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang berguna untuk penelitian berikutnya.

