

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya inilah yang memegang peran penting sejauh mana perusahaan akan berkembang. Jadi dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya, dan karyawan tentu akan memberi kinerja yang baik secara terus menerus hanya jika mereka puas bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Jika karyawan merasa puas dan senang bekerja pada perusahaan, tentu mereka akan memberikan loyalitas yang tinggi serta berusaha meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh sebab itu setiap perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawannya agar dapat merealisasikan hal tersebut.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan dalam perusahaan, pengembangan karir yang jelas, kompensasi yang sesuai, kompetensi, seleksi, lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, pengawasan dan lain-lain. Salah satu diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi karyawan merupakan kemampuan atau keterampilan melaksanakan pekerjaan, kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan organisasi.

Karyawan yang berkompeten dengan keterampilan, sikap serta apresiasi yang tinggi tentu sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada masa yang akan

datang, begitu pula sebaliknya dengan dengan karyawan tersebut akan memiliki kebanggaan tersendiri atas kinerjanya serta akan memperoleh kepuasan kerja.

Dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal kepuasan dalam bekerja, tentu dengan kompetensi yang baik saja tidak cukup, tetapi perusahaan juga harus melihat dari segi proses seleksi kerja karyawan. Seleksi merupakan sebuah proses pemilihan calon karyawan yang memiliki kemampuan dan kualifikasi baik secara fisik maupun mental yang memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan serta dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sehingga seleksi yang benar merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan agar saat penempatan kerja, karyawan yang lolos seleksi akan merasa nyaman dengan jabatan atau posisi yang diberikan sesuai dengan bidangnya dan tentunya hal ini merupakan salah satu kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

PT. Tirta Sumber Menaralestari adalah perusahaan distribusi *consumer goods* yang pada saat ini mendistribusikan air minum dalam kemasan (AQUA) dan minuman kesehatan yang berlokasi di Jalan Helvetia By Pass No. 14, Kecamatan Helvetia, Kabupaten Deli Serdang. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna memperoleh timbal balik berupa kinerja yang baik juga.

LANDASAN TEORI

II.1. Teori Tentang Kompetensi

II.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012 : 202) Adapun secara etimologi, kompetensi di artikan sebagai dimensiperilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpinatau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

II.1.2. Arti Penting Kompetensi

Menurut Spencer dalam buku Sutrisno (2015:202) mengatakan kompetensi adalah suatu hal yang mendasari karakteristik dari suatu individu atau karyawan yang dihubungkan dengan hasil kerja yang di peroleh dalam suatu pekerjaan.

II.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam buku Wibowo (2016: 283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 1. Keyak Keterampilan | 4. Karakteristik kepribadian |
| 2. inan dan Nilai-nilai | 5. Motivasi |
| 3. Pengalaman | |

II.1.4 Manfaat Dan Tujuan Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012:208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu :

1. Memperjelas Standar Kerja dan Harapan yang Ingin di Capai.
2. Alat Seleksi Karyawan.
3. Memaksimalkan Produktivitas.
4. Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi.
5. Memudahkan Adaptasi Terhadap Perubahan.
6. Menyelaraskan Perilaku Kerja Dengan Nilai-Nilai Organisasi.

II.2 Teori Tentang Seleksi Kerja

II.2.1 Pengertian Seleksi Kerja

Menurut Yani (2012:66), “proses seleksi adalah pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan”.

II.2.2 Arti Penting Seleksi

Menurut (2010:159), “proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon karyawan untuk diterima atau ditolak.

II.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi

Menurut Rivai (2013:161), beberapa faktor yang mempengaruhi seleksi adalah sebagai berikut:

- | | |
|---|--------------------|
| 1. Surat-surat rekomendasi | 4. Tes Kepribadian |
| 2. Borang Lamaran | 5. Tes Psikologi |
| 3. Tes kemampuan (Tes Potensi Akademik) | 6. Wawancara |

II.2.4 Manfaat dan Tujuan Seleksi

Menurut Siagian (2015:141), manfaat seleksi terdiri dari:

1. Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi.
2. Perolehan jawaban yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.
3. Pengenalan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara.

Menurut Hasibuan (2012:47), bahwa seleksi penerimaan karyawan ini bertujuan untuk mendapatkan hal-hal:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dan penempatan yang tepat

II.3 Teori Tentang Kepuasan Kerja

II.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016 : 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

II.2.2 Arti Penting Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012 : 77) berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

II.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut mangkunegara (2013 : 120) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.