

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dan dimanfaatkan untuk memenuhi tujuan organisasi dalam menghadapi rintangan dan meningkatnya persaingan kerja. Tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia adalah agar setiap individu dalam perusahaan menjalankan visi, misi, peran dan fungsi inti, serta nilai-nilai yang dianutnya agar organisasi tumbuh dan berkembang (Gahlawat & Kundu, 2019). Untuk memenuhi tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan (Hajjali et al., 2022). Memahami penilaian kinerja pegawai yang menurun menjadi pertimbangan untuk diperbaiki guna mencapai kinerja pegawai melalui peningkatan kuantitas, kualitas, efisiensi, efektifitas, dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menuntut tingkat prestasi kerja profesional yang setinggi-tingginya (Agusti & Pertiwi, 2013).

Kinerja karyawan terkait erat dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan saat menjalankan tugas dan aktivitas utama mereka (Hajjali et al., 2022). Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dihasilkan pada tingkat produktivitas individu. Namun, telah ditemukan bahwa organisasi dengan banyak karyawan yang puas lebih cenderung meningkatkan produktivitas organisasi daripada organisasi

dengan sedikit karyawan yang tidak puas. Tingkat kepuasan yang dirasakan meningkat ketika lebih banyak komponen pekerjaan yang sesuai dengan preferensi individu (Silen, 2016).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan menyenangkan bahwa seseorang menikmati pekerjaannya. Moral kerja, disiplin, dan kinerja semuanya mencerminkan pendekatan ini. Kepuasan kerja dapat ditemukan di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya (Hasibuan, 2005). Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan membutuhkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wulandari (2023), yang berjudul "*Job Satisfaction and Competence : Impact on Office Employees*". Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidakpuasan dapat menjadi akar penyebab masalah kinerja pekerja di sebuah perusahaan, termasuk tingkat ketidakhadiran yang berlebihan, konflik antara manajer dan staf, dan pergantian karyawan. Kinerja kerja karyawan akan menurun akibat ketidakpuasan ini, yang juga akan menurunkan semangat kerja, dorongan, dan output baik pada tingkat kualitatif maupun kuantitatif (Khatimah, 2021).

Berbagai elemen, termasuk kepemimpinan dalam organisasi, kemajuan karir yang transparan, kompensasi yang layak, kompetensi, seleksi, lingkungan kerja fisik dan non-fisik, pengawasan, dan lain-lain, dapat berdampak pada

kepuasan kerja karyawan. Kompetensi adalah salah satunya. Kompetensi pegawai adalah kapasitas atau kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; mencakup tugas, kemampuan, sikap, dan penghargaan yang dibutuhkan sumber daya manusia agar pegawai mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sitorus et al., 2020). Selain membantu bisnis mencapai tujuan masa depannya, pekerja yang kompeten dengan sikap positif, kemampuan, dan penghargaan yang tinggi terhadap pekerjaannya juga akan merasa bangga dengan pekerjaannya dan lebih puas dengan perannya (Sitorus et al., 2020).

Kompetensi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan seperti yang telah diteliti oleh Ginanti et al (2018), dengan judul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT VALE IND Tbk”. Menurut hasil penelitian, variabel kompetensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*A Concept Analyze of Research on Competency and Job Satisfaction*”. Penelitian ini juga dilatarbelakangi atas saran yang telah disampaikan oleh Oktaviani & Sopiah (2022) di penelitiannya yang berjudul “*Systematic Literature Review of Job Satisfaction: An Overview and Bibliometric Analysis*”. Penelitian ini dilakukan untuk lebih memahami

variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kompetensi dan kepuasan kerja sehingga kedepannya perusahaan dapat memaksimalkan kerja karyawannya. Dengan kompetensi yang baik dan peningkatan kepuasan kerja, tentu saja akan menjadi dua factor yang akan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

B. Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang, ruang lingkup penelitian difokuskan untuk mengkaji dan memetakan informasi yang berhubungan dengan *competence* dan *job satisfaction*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tren penelitian mengenai *competence* dan *job satisfaction* pada tahun 2012-2022?
2. Bagaimana hasil visualisasi penelitian *competence* dan *job satisfaction* pada tahun 2012-2022?

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tren penelitian mengenai *competence* dan *job satisfaction* pada tahun 2012-2022

2. Mengetahui hasil visualisasi penelitian *competence* dan *job satisfaction* pada tahun 2012-2022

E. Manfaat

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat bagi penulis sebagai peneliti, maupun bagi lingkungan akademik. Manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat mempraktikkan apa yang telah mereka pelajari dan menggunakannya sebagai referensi untuk penyelidikan lebih lanjut. Kajian ini dapat membantu pembaca memperoleh pemahaman yang lebih baik.

2. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah *competence* dan *job satisfaction*, dan dapat berfungsi sebagai sumber untuk mengembangkan latihan pemecahan masalah tentang subjek penulis.