

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tempat kerja yang bersaing dan dinamis sekarang ini, perubahan di pasar tenaga kerja sehubungan dengan peningkatan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi mencerminkan kebutuhan akan perhatian yang lebih besar pada kemampuan kerja dalam penelitian akademik dan praktis. Individu dengan tingkat kerja yang tinggi dapat merasakan peluang lebih besar untuk dapat mencapai pekerjaan baru dan setar. Definisi ini dianggap kompatibel dengan definisi, termasuk "pemenuhan berkelanjutan, mendapatkan atau melahirkan kerjaan melewati kompetensi secara optimal". Mempertimbangkan kompetensi ini, karyawan akan merasa lebih percaya diri untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, dari yang relatif sederhana menjadi lebih mendalam. Kemampuan kerja dianggap sebagai tanggung jawab bersama karyawan dan pengusaha. Dalam studi ini, model peningkatan kemampuan kerja telah diusulkan dari persepsi pekerja sendiri dan persepsi atasan mereka tentang kemampuan kerja.

Recognition sebagai penghargaan nonmoneter yang melaluinya suatu organisasi secara nyata menandakan penghargaannya atas pekerjaan dan pencapaian yang berkualitas, mereka juga mencakup upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertimbangkan dengan cermat saran karyawan dan memberikan umpan balik positif kepada karyawan. Praktik pengembangan kompetensi seperti program rotasi pekerjaan, pendampingan, pelatihan, dan pengembangan semakin diakui sebagai aspek penting dari praktik HRM.

Pemberdayaan mengarah kepada jurusan kelompok umum yang mana karyawan memiliki keleluasaan untuk memutuskan pekerjaannya. (Browning, V., Edgar, F., Gray, B. and Garrett, 2009) menunjukkan bahwa praktik berbagi informasi memainkan peran penting dalam mengelola hubungan kerja untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Praktik pemberian imbalan yang adil mengacu pada keadilan yang dirasakan dari berbagai hasil pekerjaan, termasuk kondisi kompensasi, evaluasi kinerja, dan penugasan pekerjaan. Dalam pendekatan berbasis kompetensi terhadap kemampuan kerja, didefinisikan konsep kompetensi sebagai hasil perilaku dari beragam kemampuan pribadi dan faktor motivasi dan sikap, sementara kemampuan kerja didefinisikan sebagai “pemenuhan, perolehan atau penciptaan pekerjaan yang berkesinambungan melalui penggunaan kompetensi yang optimal

Perkembangan sumber daya manusia mempunyai peran dan kontribusi yang cenderung besar jika dilihat dari penguasaan kompetensi karyawan di perusahaan. Hal pembicaraan tentang pentingnya kompetensi karyawan pada dunia kerja sekarang ini sering dibahas, kompetensi karyawan sangat berdampak dengan keberlangsungan kerja karyawan. Hal tersebut merupakan sebuah patokan terhadap perusahaan supaya dapat mengerti kemampuan kerja calon karyawan. Dengan adanya kompetensi pada calon karyawan dapat mempermudah dalam pengetahuan tentang posisi yang tepat untuk calon karyawan. Calon karyawan wajib mengetahui perkiraan kompetensi apa yang dipunyai dan lagi dicari oleh perusahaan yang dituju.

Kompetensi merupakan fondasi dasar dari karakteristik seseorang dan menunjukkan bagaimana berpikir atau berperilaku, menyejajarkan situasi dan

memberi dukungan untuk periode waktu yang lama. Kepercayaan dan Penilaian, karakteristik pribadi, keterampilan, motivasi, tradisi kelompok, kemampuan intelektual merupakan faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang.

Untuk memperkuat penelitian ini maka diperlukan jurnal-jurnal penelitian.

Peneliti dari (Liu, 2018) telah menemukan bahwa kemampuan kerja dapat mempengaruhi berbagai hasil positif karyawan, seperti kinerja, kesuksesan karir dan perilaku membantu. Namun, bukti teoritis dan empiris tentang anteseden kerja ini masih kurang telah fokus pada peran fasilitator individu, termasuk partisipasi karyawan dalam inisiatif pengembangan kompetensi, nilai pembelajaran dan kompetensi karir. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia organisasi yang memanfaatkan keterlibatan karyawan harus menjadi prediktor penting hasil individu. Praktek sumber daya manusia keterlibatan tinggi (HIHR) termasuk praktik-praktik yang memajukan keterampilan karyawan, insentif dan partisipasi, mempromosikan keterlibatan karyawan dengan peluang untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka dan terlibat dalam kegiatan bisnis organisasi. Sebagai contoh, (Shin, S.J., Jeong, I. and Bae, 2016) menemukan bahwa praktik HIHR organisasi berhubungan positif dengan kreativitas karyawan. (Maden, 2015) mengungkapkan bahwa praktik HIHR yang dirasakan berhubungan positif dengan keterlibatan kerja dan orientasi pembelajaran karyawan. Untuk sampai pada situasi win win dalam hubungan kerja, baik keberhasilan individu dan organisasi perlu dicapai, dan organisasi mungkin bersedia melibatkan karyawan dalam tujuan ini melalui praktik sumber daya manusia. Meskipun nilai kelayakan kerja menyiratkan bahwa organisasi menjadi bermanfaat untuk berinvestasi pada

karyawan secara individu dengan akumulasi sumber daya manusia, sedikit perhatian telah diberikan pada mekanisme prosedural yang menghubungkan praktik organisasi dengan kelayakan kerja. Oleh karena itu, ada kesenjangan dalam pengetahuan ilmiah tentang hubungan antara praktik dan kerja HIHR.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) adalah perusahaan jaringan dan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Perusahaan yang pada umumnya sahamnya dimiliki pemerintah Indonesia ini menguasai saham antara 45 hingga 50 persen dari jumlah pelanggan di Indonesia. Dengan adanya operator telekomunikasi yang baru mengakibatkan PT. Telkom Indonesia harus lebih giat dalam pengelolaan, membimbing karyawannya secara efisien dan efektif, dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu PT. Telkom Indonesia membuat suatu sistem program pelatihan yang memiliki tujuan dalam hal peningkatan kemampuan kerja dan kinerja karyawannya supaya terbentuk sumber daya manusia sesuai standar kerja perusahaan. Peranan yang penting dalam peningkatan kualitas SDM adalah dengan adanya divisi sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas tenaga kerja yang baik dan juga kinerja yang baik pula.

Pelatihan disini berperan untuk dapat memperlihatkan kemampuan kerja yang lebih baik pada karyawannya agar dapat berdampak positif bagi kinerjanya (Rudhaliawan et al., 2015).

PT. Bandar Abadi Shipyard merupakan salah satu perusahaan galangan di kota Batam yang sudah berdiri selama lebih dari satu dekade perusahaan ini bergerak di bidang pembangunan kapal, Perbaikan kapal, Konvensi kapal dan berbagai karya fabrikasi baja. Keberhasilan perusahaan ini tidak terlepas dengan

adanya sumber daya manusia yang sangat erat hubungannya dengan perusahaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan harus ditangani secara serius. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kestabilan perusahaan dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, oleh karena itu faktor manusia harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Banyaknya tuntutan karyawan terhadap perusahaan dikarenakan mereka tidak puas akan lingkungan kerja atau kebijakan perusahaan yang berlaku saat ini. Tuntutan seperti itu harus dihindari dengan cara memenuhi tuntutan mereka sesuai dengan kemampuan perusahaan, sebab apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan karyawan protes dengan melakukan pemogokan kerja atau melakukan pekerjaan seperti biasa tetapi dengan hasil kerja yang tidak memuaskan sehingga pada akhirnya mempunyai dampak yang buruk terhadap perusahaan. Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh karyawan dikarenakan pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak layak, baik berupa uang atau fasilitas yang diperoleh sebagai imbalan hasil kerja mereka. Karyawan bekerja dengan tujuan agar kebutuhan hidupnya tercukupi, maka dari itu suatu perusahaan membayar karyawan, pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan dengan kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka. Situasi kerja yang aman dan stabil akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada

karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap kemampuan kerja (Abadi, 2016).

Dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil obyek di Perusahaan Galangan Wilayah Kota Batam supaya dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan, maka penelitian ini diambil dengan judul “**Pengaruh Persepsi Karyawan terhadap Kemampuan Kerja melalui Pembelajaran Karyawan sebagai Mediasi di Kota Batam**”.

1.2 Permasalahan Penelitian

Permasalahan yang disebutkan di atas sebagai berikut:

1. Apakah *recognition* berpengaruh positif terhadap *employee learning*?
2. Apakah *competence development* berpengaruh positif terhadap *employee learning*?
3. Apakah *empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee learning*?
4. Apakah *information sharing* berpengaruh positif terhadap *employee learning*?
5. Apakah *fair rewards* berpengaruh positif terhadap *employee learning*?
6. Apakah *employee learning* berpengaruh positif terhadap *employability*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *recognition* berpengaruh terhadap *employee learning*?
2. Untuk mengetahui apakah *competence development* berpengaruh terhadap *employee learning*?
3. Untuk mengetahui apakah *empowerment* berpengaruh terhadap *employee learning*?
4. Untuk mengetahui apakah *information sharing* berpengaruh terhadap *employee learning*?
5. Untuk mengetahui apakah *fair rewards* berpengaruh terhadap *employee learning*?
6. Untuk mengetahui apakah *employee learning* berpengaruh terhadap *employability*?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil ini adalah menambah pengetahuan dalam pengembangan penelitian ini dan memperkuat teori kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan dikota Batam

1. **Bagi perusahaan** penelitian ini bermanfaat untuk memberi gambaran mengenai pengakuan, pengembangan kompetensi, pemberdayaan, berbagi informasi, imbalan yang adil terhadap pembelajaran karyawan pada

karyawan di kota Batam. Dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan peningkatan kemampuan kerja karyawan.

2. **Bagi peneliti** pengetahuan dan wawasan dapat meningkat ntuk menerapkan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan dan meningkatkan keahlian peneliti.

3. **Bagi pihak lainnya** penelitian ini bertujuan sebagai tambahan ilmu kajian penelitian pada Universitas International Batam khususnya ilmu manajemen.

1.4 **Sistematika Pembahasan**

Sistematika diskusi ini mendukung untuk menggambarkan konten dan diskusi setiap bab. Diskusi penelitian terdiri dari lima, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, membahas penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan diskusi sistematis.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori dan hasil dari penelitian sebelumnya serta model penelitian yang mendasari (model penelitian awal), model penelitian yang digunakan dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pembahasan penelitian, objek penelitian, resolusi variabel operasional, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan statistik deskriptif, hasil analisis dan diskusi yang membahas masalah yang dibahas.

BAB IV : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan berdasarkan hasil diskusi, kesepakatan yang disepakati, dan menghasilkan penelitian.