

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan teknologi telah membawa banyak perubahan organisasi yang semakin pesat. Organisasi yang terbiasa dengan perubahan yang sifatnya terencana harus mulai belajar dan membiasakan diri beradaptasi dengan perubahan yang tidak terencana. Organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing untuk meningkatkan standar kinerja dalam berbagai dimensi. Penting pula pengembangan lanjut dari organisasi dan karyawan. Dengan menerima tantangan yang ditimbulkan dari standar yang makin meningkat ini, organisasi yang efektif harus bersedia melakukan hal-hal penting untuk dapat bertahan dan meningkatkan kemampuan strategis. Hanya dengan mengantisipasi tantangan ini, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya dan para karyawan dapat mempertajam keahlian mereka.

Sebuah prinsip utama dalam teori karir adalah ‘*new careers*’ dimana seseorang akan merasa aman di dalam sebuah organisasi ketika memiliki *employability* (Fugate & Kinicki, 2008; Hallier, 2009; Inkson & King, 2010). *Employability* adalah kemampuan dan kemauan melakukan kerja produktif (vanharten *et al.*, 2016) karena pekerjaan terus berubah sebagai akibat dari perubahan yang sedang berlangsung di dalam dan di sekitar organisasi (Van den Broeck *et al.*, 2014). *Employability* karyawan diperoleh melalui akuisisi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang dihargai oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja (Fugate & Kinicki, 2008; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Penelitian terdahulu oleh De Vos *et al* (2011) telah mengungkap bahwa untuk meningkatkan *employability* dibutuhkan partisipasi dan dukungan yang dirasakan karyawan dalam pengembangan kompetensi. Partisipasi karyawan dalam kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh organisasi

dapat meningkatkan daya saing mereka (De Vos & De Hauw, 2010). Karyawan tidak semata-mata mengikuti program pengembangan kompetensi tersebut namun harus bisa diterapkan dalam pekerjaan mereka agar mereka bisa menghadapi persaingan yang semakin ketat yang berada di lingkungan kerja, karena karyawan lain pun sadar akan persaingan di tempat kerja, jadi seorang karyawan harus bisa meningkatkan kompetensi mereka agar tidak kalah saing dengan karyawan lainnya. Di sisi lain, tidak hanya karyawan saja yang harus berpartisipasi dalam pengembangan kompetensi, namun organisasi pun harus mendukung karyawan untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi tersebut.

Ketika organisasi mendukung karyawan dalam pengembangan kompetensi maka karyawan memiliki sikap positif yang tinggi bahwa mereka didukung oleh organisasi sehingga dapat diharapkan membalas perlakuan tersebut dengan melakukan sesuatu hal dengan lebih baik dibandingkan mereka yang merasakan tingkat dukungan yang rendah (Chiang dan Hsieh, 2012). Persepsi dukungan organisasi adalah balasan perilaku yang diterima berupa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan atas Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan dan digambarkan sebagai perasaan umum dari karyawan terhadap organisasinya. Hal itu menjelaskan organisasi menghargai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan karyawan (Karavardar, 2014).

Persaingan yang semakin ketat terjadi pada berbagai jenis kegiatan usaha, termasuk persaingan antara Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Dapat bersaing atau tidaknya suatu perguruan tinggi tergantung pada sumber daya yang dimiliki perguruan tinggi tersebut. Di antara sumberdaya yang dimiliki, sumber daya manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perguruan tinggi. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan (tendik) yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada

gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Tendik merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tendik adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Isu klasik yang selalu muncul selama ini ialah usaha apa yang paling tepat untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan mutu tenaga kependidikan. Hal tersebut juga berlaku pada Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS) sebagai suatu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pendidikan.

PPNS merupakan lembaga pendidikan negeri dengan status satuan kerja kementerian (satker) di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan segala aturan dan kebijakan yang dianut. Pemerintah mengeluarkan aturan yang tertuang dalam PP Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Pasal 96 yang mengatur larangan untuk mengangkat tenaga honorer, hal tersebut menjadi tantangan bagi PPNS.

Jika dilihat dari peta jabatan posisi yang kosong terdapat 65 posisi, ditambah lagi jumlah karyawan yang pensiun setiap tahunnya sehingga mengurangi posisi kosong pada peta jabatan, hal ini berdampak pada jumlah karyawan pensiun yang tidak sebanding dengan jumlah formasi pengadaan tendik yang disetujui oleh pemerintah. Pengadaan tendik juga tidak setiap tahunnya diselenggarakan oleh pemerintah. Berikut adalah data jumlah pensiun tendik di PPNS untuk tenaga kependidikan:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pensiun Tendik**

No.	Tahun	Jumlah Pensiun
1	2019	1
2	2020	2
3	2021	1
4	2022	3
5	2023	2

Sumber : Data internal organisasi

Jika jumlah karyawan yang pensiun tidak diimbangi dengan karyawan masuk maka hal ini menjadi suatu tantangan yang sangat berat bagi PPNS. Tuntutan beban pekerjaan yang sama bahkan lebih banyak dari segi kuantitas dan kualitas membuat PPNS untuk dapat meningkatkan kompetensi karyawannya yang diharapkan dapat meningkatkan *perceived employability* dan *performance* karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji apakah ada hubungan antara *perceived support for competency development*, *Employee participation in competency development*, *perceived employability* dan *performance*. Sehingga penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh *perceived support for competency development* dan *employee participation in competency development* terhadap *perceived employability* dan *performance* pada Tenaga Kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *perceived support for competency development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *perceived employability* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya?
2. Apakah *employee participation in competency development* memiliki pengaruh signifikan terhadap *perceived employability* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya?
3. Apakah *perceived employability* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya?
4. Apakah *perceived support for competency development* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya?
5. Apakah *employee participation in competency development* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis peran *perceived support for competency development* terhadap *perceived employability* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis peran *employee participation in competency development* terhadap *perceived employability* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

3. Untuk menguji dan menganalisis peran *perceived employability* terhadap *performance* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya
4. Untuk menguji dan menganalisis peran *perceived support for competency development* terhadap *performance* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
5. Untuk menguji dan menganalisis peran *employee participation in competency development* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pada tenaga kependidikan Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini antara lain :

1. Memberikan wawasan mengenai hubungan *perceived support for competency development* dan *employee participation in competency development* terhadap *perceived employability* dan *performance*.
2. Bagi para peneliti di bidang sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan mengembangkan penelitian yang sudah ada.

#### **1.5 Sistematika Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang akan dibahas dan disusun kedalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian pengantar dan menjelaskan tentang latar belakang penelitian sebelum memasuki pokok permasalahan

dalam skripsi. Dalam bab ini, mencakup latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua terdiri dari landaan teori yang berkaitan dengan *perceived support for competency development*, *employee participation in competency development*, *perceived employability* dan *performance* untuk dijadikan pedoman dalam penelitian ini yang bersumber dari berbagai literatur dan materi perkuliahan. Dalam bab ini juga disertakan model analisis dalam bentuk gambar yang digunakan sebagai kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur penentuan populasi dan sampel dan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian-uraian tentang gambaran secara umum mengenai kondisi internal objek penelitian atau perusahaan tempat penelitian, kemudian deskripsi hasil penelitian dan pembuktian hipotesis beserta pembahasan dari hasil penelitian.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penelitian yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan serta saran-saran yang dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini khususnya.