

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan tidak akan dapat terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai tenaga kerjanya, baik itu di perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Keberadaan karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam menjalani roda kehidupan di suatu perusahaan. Seperti yang diketahui bahwa saat ini perkembangan zaman di era globalisasi membuat persaingan di dunia bisnis semakin ketat sehingga perusahaan akan menghadapi berbagai macam tantangan. Tantangan eksternal yang berasal dari luar perusahaan dapat berupa perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi proses bisnis perusahaan. Namun, berbeda dengan tantangan internal yang berasal dari dalam perusahaan, misalnya adalah kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Walaupun, pada praktiknya perusahaan terus berupaya agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten agar tercapainya tujuan perusahaan dan mampu menghadapi tantangan yang ada.

Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan di era globalisasi dapat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang memadai akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Ketersediaan karyawan yang berkualitas dapat diperoleh melalui peningkatan kompetensi yang ada di dalam diri individu setiap karyawan dengan melakukan

pengembangan serta menyesuaikan nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan di suatu perusahaan dalam mendukung jalannya tugas dan tanggung jawab para karyawan.

Penempatan sumber daya yang tepat dengan keahlian yang tepat untuk posisi yang tepat serta pada waktu yang tepat merupakan kunci sukses dari suatu organisasi dalam memanajemen kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya (Alifnawati, 2018). Tujuan dari peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar dari seseorang. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi karyawan tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada periode tertentu sehingga karyawan tersebut dianggap kompeten (Abdurrahim & Aprinawati, 2018).

Mengembangkan kompetensi diri dari setiap individu sangatlah penting. Jika dilihat dari perspektif karyawan, hal tersebut sangat perlu untuk pengembangan sumber daya manusia dan karir karyawan. Sementara dari sisi perusahaan, tidak kalah penting juga agar tujuan yang akan dicapai perusahaan dapat terealisasi dengan lebih efektif dan efisien. Nofiar et al. (2021:843) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Mengutip dari laman berita *online* (2023), H. M. Thamrim Noor dalam bukunya menyebutkan diantara faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu

termasuk pengalaman karyawan. Salah satu hal yang dapat terlihat mengenai pengalaman karyawan ialah dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawannya. Tingkat pendidikan dapat menjadi acuan sejauh mana pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cenderung memiliki pengalaman yang lebih luas dan lebih mudah memahami cara untuk meningkatkan kompetensi yang belum dimilikinya. Cukup berbeda jika karyawan tersebut memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah cenderung terlihat kesulitan dalam memahami pengetahuan maupun keterampilan sehingga dapat berakibat pada kompetensi yang dimilikinya.

Di samping itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan di perusahaan dapat dilihat dari karakteristik kepribadian, salah satunya berasal dari diri pribadi karyawan. Faktor yang berasal dari karyawan itu sendiri diartikan sebagai faktor yang muncul dari diri pribadi karyawan yang bersangkutan sesuai kebutuhan dan keinginan yang dirasakan (Putro & Arfiany, 2020). Bagi sebagian besar karyawan dengan kemampuan intelektual yang masih rendah akan cenderung memiliki kemampuan berpikir yang tidak rasional sehingga hanya difokuskan untuk diri pribadi karyawan tanpa melihat pengetahuan maupun keterampilan yang dibutuhkan sebagai penunjang pemenuhan kompetensi guna tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk senantiasa mampu mendukung dalam rangka meningkatkan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi karyawannya.

Agar terciptanya peningkatan kompetensi yang efektif dan efisien, suatu organisasi dapat memanfaatkan langkah melalui pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*). Pranowo et al. (2021) menyebutkan bahwa pengembangan memiliki peran dalam meningkatkan kualitas maupun kemampuan dari karyawan dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan juga menjadi salah satu upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam melakukan berbagai tugas. Hal ini didukung hasil penelitian oleh Abdurrahim & Aprinawati (2018) yang menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kompetensi karyawan. Artinya pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan baik dan konsisten dapat meningkatkan kompetensi yang sehat diantara karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia selalu tumbuh sebagai area penting, maka diperlukan pengembangan untuk memajukan keragaman kompetensi karyawan dan mempromosikan filosofi kerja yang kuat dalam suatu perusahaan untuk memanfaatkan kompetensi karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan dan efektivitas kegiatan di perusahaan (Yulistiyono et al., 2022:29). Sulkani (2017) menjelaskan, *human resource development* adalah suatu kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaannya di waktu yang akan datang. Sehingga dengan adanya pengembangan pada karyawan akan memperbaiki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dari segi pengetahuan, kemampuan, sikap maupun sifat-sifat kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan eksistensi kerja semua komponen perusahaan terutama dari segi karyawannya. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki para karyawan agar sasaran perusahaan dapat terlaksana. Dalam hal ini, perusahaan perlu menerapkan beberapa metode yang digunakan sebagai pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia. Metode-metode yang dapat digunakan antara lain seperti melalui pelatihan (*training*), bimbingan (*coaching*), ataupun dengan melakukan *outbond*. Melalui metode-metode tersebut para karyawan diharapkan semakin terampil dalam menjalankan tugasnya sehingga akan menambah nilai kompetensi yang dimilikinya.

Selain faktor pengembangan sumber daya manusia, adapun faktor lain yang mempengaruhi kompetensi karyawan yakni dilihat dari segi budaya organisasinya. Setiap individu pada suatu perusahaan memiliki karakter yang berbeda, hal ini disebabkan adanya latar belakang karyawan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan budaya organisasi atau *organizational culture* untuk menyatukan semua karakter yang berbeda dari setiap individu karyawan. *Organizational culture* adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima serta dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Indajang et al., 2020:395).

Di sisi lain, penting juga bagi perusahaan untuk memperhatikan peranan budaya organisasi dalam menentukan perencanaan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal itu karena budaya atau *culture* akan mempengaruhi cara berpikir, sikap dan perilaku seseorang. Dengan demikian, pemahaman budaya organisasi menjadi penting dan relevan, mengingat adanya keanekaragaman kebudayaan yang dibawa oleh karyawan ke dalam suatu perusahaan. Itu sebabnya organisasi atau perusahaan perlu memiliki budaya khas perusahaan sendiri yang dapat memberi arahan bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk mempertahankan para karyawan yang kompeten.

Daslim et al. (2023) menerangkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, akan berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi sehingga akan ikut serta dalam mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Panji et al. (2021) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Budaya organisasi tumbuh melalui gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi kemudian ditanamkan kepada pengikutnya melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Suatu organisasi tidak hanya memiliki satu budaya saja, tetapi terdapat beberapa budaya di dalamnya sebagai akibat dari beragamnya sumber daya

manusia yang terdapat dalam suatu organisasi. Indajang et al. (2020:396) mengungkapkan bahwa budaya organisasi cenderung berubah sepanjang waktu mengikuti situasi, kondisi dan ukuran perusahaan.

Gasela-group (CV Gasela) adalah satu bentuk gabungan cabang-cabang perusahaan yang berlokasi di Kawasan Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat. Beberapa cabang perusahaan yang berada di bawah pimpinan CV Gasela antara lain Gasela Motor, Gasela *Selular*, Gasela Plastik, Gasela *Futsal Stadium*, juga termasuk di dalamnya Makaroni Cap Ikan Tawes. Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes merupakan bentuk usaha pertama yang dijalani oleh perusahaan CV Gasela. Perusahaan ini berdiri sejak akhir tahun 1990an atau sudah berjalan selama lebih dari 23 tahun.

Kompetensi merupakan salah satu masalah kehandalan sumber daya manusia yang dialami oleh perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes, yaitu masih kurangnya pengetahuan maupun kualitas kerja yang mendukung tujuan dari perusahaan. Hal ini ditandai dengan kenyataan dari segi tingkat pendidikan para karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara pada salah satu karyawan bagian admin, peneliti menemukan informasi mengenai tingkat pendidikan pada karyawan di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes. Dari informasi tersebut disebutkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di perusahaan didominasi dari pendidikan sekolah menengah ke bawah. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan data yang diperoleh pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Karyawan Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SD/sederajat	33	27,5%
2	SMP/SLTP/sederajat	43	35,8%
3	SMA/SLTA/sederajat	44	36,7%
4	Diploma/Sarjana	-	-
Total		120	100%

Sumber: Data Olahan Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes, 2023

Pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dari Sekolah Menengah Atas (SMA) yang mendominasi di antara seluruh karyawan yang ada di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes. Dari tabel tersebut juga mengindikasikan bahwa tidak ada karyawan yang berasal dari tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari tingkatan sekolah menengah. Di samping itu, dilihat dari deskripsi jabatan yang dimiliki oleh perusahaan membuktikan bahwa kualifikasi atau syarat untuk memenuhi suatu pekerjaan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai jika latar belakang pendidikan karyawan berasal dari tingkatan sekolah menengah. Hal tersebut dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan sehingga menjadi salah satu faktor penyebab bahwa perlunya peningkatan kompetensi karyawan di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes yang telah berjalan selama puluhan tahun.

Adanya perbedaan tingkat pendidikan dapat menjadi salah satu faktor penyebab kurangnya kompetensi yang ada pada karyawan. Namun, di sisi lain karakteristik kepribadian yang berasal dari diri pribadi karyawan juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan. Dari hasil wawancara lainnya pada karyawan di bagian gudang, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat

kemampuan intelektual pada karyawan yang masih rendah. Hal tersebut dirasakan karena adanya kemampuan berpikir yang tidak rasional di mana hanya difokuskan untuk diri pribadi karyawan tersebut. Adanya pemikiran yang tidak rasional mengindikasikan bahwa dari segi pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki karyawan tidak sepenuhnya mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes. Hal ini juga dibuktikan dari data kompetensi karyawan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner awal kepada 10 karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan 10 orang yang tidak pernah mengikuti pelatihan yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2. Data Kompetensi Karyawan Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes

No.	Pernyataan	Pernah Pelatihan			Tidak Pernah Pelatihan		
		S	TS	TAP	S	TS	TAP
1	Mampu berinovasi	8	1	1	3	-	7
2	Mampu mencari kesempatan belajar	9	1	-	2	-	8
3	Pengalaman dapat memudahkan dalam bekerja	3	3	4	1	2	7
4	Mampu bertanggung jawab atas kesalahan	9	-	1	10	-	-
5	Memiliki dorongan untuk meningkatkan kemampuan	9	-	1	3	-	7
6	Pengetahuan yang dimiliki dapat membantu mencapai tujuan perusahaan	3	1	6	2	-	8
7	Mampu bekerja sama	10	-	-	10	-	-
Jumlah		51	6	13	31	2	37
Persentase		72,8%	8,6%	18,6%	44,3%	2,9%	52,8%

Sumber: Olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa di antara karyawan yang pernah mengikuti pelatihan dan karyawan yang tidak pernah mengikuti pelatihan memberikan perbandingan yang cukup berbeda. Jika ditinjau dari karyawan yang pernah mengikuti pelatihan, karyawan tersebut telah merasa memiliki kompetensi yang baik. Namun, tidak berlaku bagi karyawan yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Karyawan yang tidak pernah mengikuti pelatihan merasa tidak sepenuhnya memiliki kompetensi yang memadai dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan peningkatan kompetensi karyawannya.

Kunanti et al. (2022) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi sangat berpengaruh dengan lingkungan kerja pada suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan-karyawannya memiliki *high competency*, karena semakin tinggi kompetensi pada suatu perusahaan maka semakin tinggi pula pengembangan perusahaan tersebut dalam mencapai visi dan misi maupun tujuan yang telah ditetapkan.

Walaupun demikian, pada praktiknya sering terjadi ketidaksesuaian kompetensi karyawan di perusahaan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang. Hal ini dapat mengakibatkan kualitas kerja yang rendah hingga kesulitan dalam mencapai target perusahaan. Bagi perusahaan yang cukup besar dan sudah lama berdiri hal seperti ini dapat menjadi fokus utama yang harus diperbaiki guna meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Adanya perkembangan globalisasi yang akan menimbulkan berbagai macam tantangan,

baik tantangan eksternal maupun tantangan internal sehingga perusahaan juga perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari karyawannya. Meningkatkan kompetensi karyawan menjadi sangat penting karena dengan kompetensi yang ditingkatkan maka karyawan tersebut akan lebih siap menghadapi tantangan yang akan datang.

Pada kebanyakan perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan yaitu melalui pengembangan sumber daya manusianya. Bukit et al. (2017) dalam buku *Pengembangan Sumber Daya Manusia* menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan ketersediaannya kesempatan dan pengembangan belajar melalui program yang diselenggarakan. Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang (Bukit et al., 2017).

Aktivitas yang dimaksud dalam pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dalam aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek dalam pengembangan karyawan dan organisasinya. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap karyawan serta penyediaan pengembangan yang mendukung karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh Normi (2021) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *human resource development* terhadap kompetensi.

Aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan karyawan perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes dalam pengembangan sumber daya manusianya antara lain meliputi pelatihan (*training*), bimbingan (*coaching*), serta *outbond* yang rutin dilakukan setiap tahunnya. Metode pelatihan yang dilakukan yakni pelatihan eksternal yang diadakan oleh instansi atau lembaga sebagai tim penyelenggara. Beberapa karyawan perusahaan dikirim untuk mengikuti pelatihan di sana. Adapun metode *coaching* kerap dilakukan sebagai sarana untuk transfer keilmuan karyawan yang sudah berpengalaman guna memberikan kemampuan yang dimilikinya kepada karyawan-karyawan yang lain khususnya bagi karyawan baru.

Di sisi lain, melalui metode *outbond* juga rutin dilakukan oleh pihak perusahaan yang bertujuan untuk melatih dan mempererat kekompakan diantara para karyawannya. Dalam kegiatan *outbond* ini karyawan akan melakukan beberapa kegiatan dengan harapan agar seluruh karyawan dapat semakin kompak dalam bekerja demi kemajuan perusahaan. Namun, diantara metode-metode pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan informasi lain bahwa dalam melakukan proses pengembangan sumber daya yang ada pihak perusahaan belum dapat memaksimalkannya sehingga dari faktor tersebut menjadi salah satu penyebab lain dalam permasalahan dari kompetensi karyawan di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes.

Selain faktor pengembangan sumber daya manusia yang harus dilakukan guna meningkatkan kompetensi karyawannya, hal yang harus diperhatikan juga dari segi budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota

organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Hal ini dapat didukung dengan beberapa aspek budaya yang melekat pada organisasi tersebut.

Perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes membentuk budaya organisasi berdasarkan empat hal yang menjadi faktor utama, yaitu kejujuran, kedisiplinan, ketekunan dan kekeluargaan. Hal tersebut menjadi faktor pendukung karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Panji et al. (2021) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dari asumsi dasar yang dikembangkan oleh organisasi dari pola adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan integrasi secara internal yang telah berfungsi dengan baik sehingga dianggap sempurna untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan *problem organizational*.

Budaya organisasi dianggap sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan. Organisasi atau perusahaan dengan budaya yang baik akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, karena selain karyawan akan merasa memiliki jiwa yang kompeten, visi dan misi perusahaan juga akan terlaksana secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kurang baik, maka sisi kualitas karyawan akan menurun sehingga akan berakibat pada terhambatnya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan. Seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Renny (2020) menemukan bahwa budaya organisasi

berpengaruh secara langsung terhadap kompetensi. Hal yang sama juga dilakukan oleh Purnama & Widayati (2023) dengan hasil penelitiannya yang menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

Berdasarkan fenomena di lapangan yang telah diuraikan dan hasil penelitian terdahulu pada beberapa lokasi yang berbeda, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang diangkat dalam judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan pada CV Gasela (Bidang Usaha Makaroni Cap Ikan Tawes)”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dilihat dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka identifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes.
2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes.
4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang permasalahan yang diteliti di bidang manajemen sumber daya manusia dengan melihat bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan pada perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes.

b) Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan terutama dari spesifikasi metode pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang ada di perusahaan.

c) Bagi Universitas Siliwangi

Hasil penelitian ini dapat menjadi ide ataupun bahan pembanding bagi peneliti selanjutnya khususnya bagi mahasiswa Universitas Siliwangi mengenai pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kompetensi karyawan pada perusahaan.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan Makaroni Cap Ikan Tawes yang berlokasi di Jl. Tentara Pelajar, RT.19/RW.006, Kecamatan Cikoneng, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46261.

1.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama kurang lebih 7 bulan terhitung dari bulan September 2023 sampai Maret 2024 sebagaimana pada tabel yang terlampir.