

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawan, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu karyawan dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompetensi kerja. menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik; maka kinerjanya pun akan meningkat. (Wibowo (2007:324)

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang utama dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin agar Perusahaan harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi dan pengembangan yang dimiliki oleh para karyawan yang bertujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kondisi ekonomi yang dinamis memiliki tantangan tersendiri bagi pelaku kegiatan

bisnis. Selain untuk menekan biaya, pemutusan hubungan kerja juga dapat menurunkan angka efisiensi yang rendah. pelaku bisnis menilai pekerja yang lebih memiliki fleksibilitas, kemampuan adaptasi, kompetensi teknologi, dan kemampuan untuk belajar teknologi baru.

kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skills dan hard skills, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam organisasi. Pelaku bisnis maupun organisasi bisnis akan lebih selektif dalam merekrut karyawan dengan dimasukkannya kompetensi sebagai variabel dalam proses seleksi. Perusahaan harus memberdayakan potensi sumber daya manusia yang ada dan dimilikinya secara maksimal dan dengan baik agar menjadikan potensi sumber daya yang berguna dan bermanfaat bagi setiap orang yang membutuhkannya.

kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan individu atau karakteristik kepribadian yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan. Kemampuan dan karakteristik yang berbeda dari tiap individu akan mempengaruhi perlakuan perusahaan terhadap mereka. bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek merupakan perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada objek tersebut. kompetensi yang secara garis besar meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap memang sudah menjadi hal yang harus dimiliki oleh para karyawan untuk menunjang kinerja mereka dalam bekerja. Pelaku bisnis secara konsisten cenderung menilai pekerja memiliki loyalitas, keandalan, pengalaman, dan hubungan dengan pelanggan.

Keandalan merupakan salah satu indikator seberapa berkompeten seorang karyawan dalam bekerja. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung bagi seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. menyatakan bahwa

manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang yang dibuat diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara signifikan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja sangat penting terhadap sumber daya yang ada pada karyawan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi ?
3. Apakah Lingkungan kerja & Kompetensi berpengaruh terhadap Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bekasi ?

## **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara bersama- sama memengaruhi kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya Hasil penelitian ini, diharapkan sangat bermanfaat bagi semua kalangan termasuk bagi penulis yang terkait, dalam menganalisis kompetensi kerja karyawan sebagai bahan dari rujukan dan dengan ditambahnya ilmu bagi pihak lainnya.

## 1.5 Batasan Masalah

Untuk Mengingat keterbatasan kemampuan penulisan dan luasnya permasalahan yang hendak dibahas, dan untuk lebih terarahnya penelitian ini Di samping itu , waktu yang dimiliki oleh penulis bisa lebih terfokus dan terarah pada permasalahan yang dibuat pada Analisis Kompetensi sebagai variable yang bebas dalam penelitian tersebut yang dilambangkan dengan (Y) dengan Lingkungan kerja sebagai variable bebas yang dalam penelitian ini dilambangkan dengan (X1) dan Kinerja Pegawai dilambangkan dengan (X2).

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini maka diuraikan mengenai : latar belakang penelitian,rumusanpermasalahan,tujuan penelitian,manfaat penelitian,batasan masalah penelitian,sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini maka diuraikan mengenai:teori kompetensi,lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan model konseptual penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini maka diuraikan mengenai:desain penelitian,tahappenelitian,modelkonseptual penelitian,operasionalvariable,waktudantempatpenelitian, metode pengambilan sampel,metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini maka diuraikan mengenai:profil perusahaan,hasil analisis data,pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini maka diuraikan mengenai;Kesimpulan dan implikasi manajerial.

