

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku – perilaku yang ditunjukkan oleh mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata – rata. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh SDM organisasi untuk dapat melaksanakan tugas – tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan organisasi.

Selain itu lingkungan penyelenggaraan yang kondusif akan mendorong keterbukaan, kesediaan untuk menerima, dan mendorong berlangsungnya pekerjaan. Untuk itu diciptakan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja melalui penangkapan langsung dan tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan tersebut dan dianggap sebagai kekuatan yang besar pengaruhnya pada perilaku karyawan terhadap pekerjaan.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Menurut Wirawan (2007:122), iklim organisasi adalah persepsi anggota (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota organisasi.

Kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang

dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai (2005:14).

Oleh karena itu kompetensi dan iklim organisasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Sedangkan iklim organisasi yang sehat dapat mendorong keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pimpinan perusahaan sehingga dalam rangka menciptakan ketentraman dan kelangsungan usaha kearah peningkatan kinerja karyawan.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengembangan dan penyelenggara jasa jalan tol. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Hal ini dibuktikan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, karyawan sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor – faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan antara lain : keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, tingkat pendidikan, dan lain – lain.

Dari setiap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, terdapat masalah – masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain : kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, pemberian motivasi dan dukungan yang kurang / rendah dari perusahaan, kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan karyawannya, kurangnya keinginan dari karyawan untuk berubah agar menjadi lebih baik lagi dan perusahaan kurang memberi penghargaan kepada karyawannya, karyawan sering menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal – hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya seperti bermain game, mendengarkan musik, dan sebagainya.

Dari beberapa masalah / faktor tidak semua diteliti, peneliti hanya berfokus kepada dua hal saja yakni kompetensi dan iklim organisasi karena menurut analisis penulis / peneliti faktor tersebutlah yang paling mendukung dalam menjalin kerjasama antar karyawan dengan pimpinan diantara sekian banyak faktor lainnya.

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan

judul skripsi “**Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan?
2. Apakah Iklim Organisasi dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan?
3. Apakah ada Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan?
4. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui iklim organisasi yang terjadi pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
2. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. cabang Belmera Medan dalam hal kompetensi dan iklim organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Sebagai wahana dalam meningkatkan kemampuan menulis dan berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, iklim organisasi, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai referensi tambahan diperpustakaan untuk bidang penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.