**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang paling berharga bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan dan memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. “Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya” (Gomes 2002:2). Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Menurut Tika (2006:212) dalam Adianita *et al* (2017:2014), kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan sesorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan Kinerja Menurut Mangkunegara (2008:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumberdaya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untukmembantu pencapaian tujuan utama perusahaan. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan selalu menuntut para karyawannya agar memberikan kontribusi terbaik dalam bentuk peningkatan kinerja. Akan tetapi, tuntutan saja tidak cukup dilakukan apabila tidak didukung oleh stimulus-stimulus pendongkrak kinerja yang diberikan oleh perusahaan maupun dari individu karyawan. Stimulus yang dimaksud adalah kemampuan atau kompetensi karyawan, dan lingkunngan kerja yang semuanya ini akan meningkatkan dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan

Kompetensi merupakan variable utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Sedarmayanti “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” (Untari, Wahyuati; 2014).

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271). Pengetahuan karyawan dapat dilihat dari informasi seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang yang di kerjakan dalam ketetapan perusahaan. Karyawan yang bekerja di PT. Dirgantara Betonindo mengetahui konsep pembuatan dan dapat dilihat dari kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Keterampilan karyawan dapat dilihat dari kemampuan seseorang untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Karyawan perusahaan yang mempunyai keterampilan yang tinggi dapat dilihat dari jumlah target yang dicapai dari target yang yang telah ditentukan oleh perusahaan, karyawan yang tidak memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaaan menyebabkan kinerja karyawan menjadi terhambat. Sikap karyawan adalah pola tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan PT. Dirgantara Betonindo tidak memiliki masalah dengan perusahaan dan karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan dalam hal kenyamanan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja suatu karyawan. Lingkungan yang ideal dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang ideal dapat mengakibatkan terjadinya berkurangnya efektifitas dan produktifitas kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

Menurut Sedarmayati (2009:1), pengertian lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas baik sarana dan prasarana dalam mendukung kelancaran bekerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan. Hubungan dengan rekan kerja interaksi antara rekan kerja yang dapat menciptakan hubungan yang harmonis tanpa ada intrik sesama rekan kerja.

Peningkatkan kinerja para karyawan dapat diciptakan dengan cara menjadikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan. Namun peningkatkan kinerja para karyawan tersebut bisa maksiman jika didukung dengan kompetensi dan lingkungan kerja yang sesuai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang disajikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Betonindo Desa Bangak Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali”.**

1. **Batasan Masalah**

Agar dapat membahas lebih tuntas dan mencapai sasaran, maka penelitian ini dibatasi, yaitu sebagai berikut:

1. Fokus penelitian ini adalah pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan hanya kepada PT. Dirgantara Betonindo Desa Bangak Kecamatan Banyudono Kabupaten Boyolali
3. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Betonindo?
2. Adakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dirgantara Betonindo?
3. **Tujuan Penelitian**
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja karyawanPT. Dirgantara Betonindo
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawanPT. Dirgantara Betonindo
6. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan referensi juga menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh selama kuliah untuk mempersiapkan diri dalam bekerja.

1. Bagi PT. Dirgantara Betonindo

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan bahan pertimbangan atau masukan yang bermanfaat bagi PT. Dirgantara Betonindo dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

1. Bagi Akademisi

Sebagai penambah referensi, wawasan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam kepustakaan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi pembaca dan menjadi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khusunya mengenai kinerja karyawan, kompetensi karyaan dan lingkungan kerja serta sebagai sumber informasi pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.