

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini adalah Perusahaan. Berbeda dengan organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berpengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, dan material. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya dalam hal ini karyawan, yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang dalam berjalannya perusahaan. Salah satu hal yang sangat penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya yaitu dengan adanya penerapan kompetensi yang tepat, penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap keraja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam hal hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu

sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017:271). Dengan kompetensi karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kelancaran untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Pada dasarnya manusia tidak akan terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, karena antara manusia dan lingkungan sangat berhubungan dengan erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek utama. Pertama aspek kemampuan dalam manajemen tenaga kerja. Kedua, aspek efisiensi tenaga kerja. Ketiga, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek ini saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan ukuran yang sederhana "Jika salah satu aspek tidak terpenuhi akan mengakibatkan pencapaian hasil produksi yang tidak optimal" (Singodimejo, 2002).

Kesesuaian antara kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan

karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kompetensi atau kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tersebut. Dan dalam pencapaiannya melibatkan pemimpin dan karyawan untuk bersama - sama melaksanakan perannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hubungan antara pemimpin dan karyawan yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan karyawan yang berkompentensi demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia”**.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karniel Pacific Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karniel Pacific Indonesia ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karniel Pacific Indonesia ?
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karniel Pacific Indonesia ?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia

## **1.3 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat menjadi referensi penelitian yang akan mendatang dan menambah pengetahuan bagi mahasiswa STIE Mahardhika khususnya pada jurusan manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran bagi pembaca umumnya dan mahasiswa pada khususnya, secara jelas tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan. Selain itu dapat juga sebagai referensi bagi rekan – rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan objek tugas akhir yang sama.

### 3. Bagi Praktisi

- 1) Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta memperluas wawasan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.
- 3) Dapat memberika bukti empiris tentang pengaruh komitmen organisasi tentang kinerja terhadap karyawan.