

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung kepada kombinasi antara kompetensi dan iklim kerja yang mendukungnya (Prihadi 2004:35).

Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes, (2003:160) kinerja karyawan merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran apa yang seharusnya dilakukan seorang dalam pekerjaannya. Menurut asal katanya kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap atau menguasai. Sedangkan kompetensi itu sendiri berarti (a) kekuasaan untuk memutuskan sesuatu; (b) kemampuan menguasai secara abstrak dan kongkrit. Menurut Makmun (2002:1), kompetensi adalah menunjukkan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi (prasyarat) yang ditetapkan.

Sedangkan iklim kerja adalah status emosi yang ditunjukkan oleh anggota sistem. Iklim ini dapat formal, rileks, defensif, berhati-hati, menerima, percaya dan sebagainya. Iklim ini adalah subyektif karyawan atau persepsi mereka tentang organisasi mereka (Thoha,2000:54).

Pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

PT. Modal Ventura Cabang Medan merupakan salah satu perusahaan pembiayaan yang memberikan kredit kepada usaha kecil dan menengah didalam perusahaan atau internal perusahaan banyak kompetensi yang terjadi didalam tersebut sehingga dapat menyebabkan iklim perusahaan. Beberapa masalah kinerja yang dihadapi oleh PT. Modal Ventura Cabang Medan yakni kualitas kerja karyawan yang belum maksimal, menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam waktu yang cukup lama. Rendahnya kinerja yang di miliki oleh perusahaan mungkin dapat disebabkan oleh tingkat latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan. Berikut ini ditunjukkan komposisi tingkat pendidikan yang ada di PT. Modal Ventura Cabang Medan adalah:

**Tabel 1.1**  
**Komposisi Tingkat Pendidikan**

<b>Keterangan</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
SD	-	-

SMP	-	-
SMA	-	-
Diploma	39	35
S1	-	7

Sumber : PT. Modal Ventura Cabang Medan (2011)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan diploma tahun 2009 sebesar 39 orang, sedangkan tahun 2010 diploma sebesar 35 orang karyawan, dan S1 sebesar 7 orang karyawan, hal ini menunjukkan adanya terjadi indikasi kompetensi dalam hal tingkat pendidikan dari setiap karyawan, dengan adanya tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka dapat menimbulkan iklim dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kinerja yang berbeda-beda.

Hasil lain dari survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengobservasi jam masuk dan pulang staf selama satu bulan yang akan dijadikan lokasi penelitian menunjukkan bahwa masih didapati petugas yang kurang disiplin pada jam kerja. Wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan menyebutkan bahwa mereka kurang termotivasi untuk melakukan kerja dengan baik karena beberapa faktor iklim kerja dan perhatian yang kurang yang diberikan oleh organisasi pada karyawan.

## 1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah **“Apakah kompetensi dan iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modal Ventura Cabang Medan?”**.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah **“Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Modal Ventura Cabang Medan”**.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah:

**a. Bagi PT. Modal Ventura Cabang Medan**

Sebagai sumber informasi dan pedoman bagi PT. Modal Ventura Cabang Medan mengenai kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

**b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.

**c. Bagi Peneliti**

Sebagai suatu sumber pengetahuan dan pengalaman untuk penulis dalam memperluas wawasan mengenai kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.