**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Saat ini adalah era perdagangan bebas, yang mana sebuah perusahaan dituntut untuk mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang berbasis kompentensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tetap sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan karyawan karena karyawan harus mampu melaksanakan tugas –tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan stategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan perusahaan dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Menurut Edison (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Apabila sebuah perusahan tidak memiliki karyawan yan berkompeten, maka maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan (profit) yang ditargetkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang – orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, ketrampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan keterampilan yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil kinerja kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.

Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting.Oleh karena itu, setiap perusahaan maupun organisasi akan berusahan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji, 2005).Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan salah satunya dengan menetapkan standar kinerja perusahaan.Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan kompetensi karyawan yang berkualitas diperlukan kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja si suatu perusahaan.

Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Job description yang ada diperusahaan khususnya pada bidang personalia yaitu menangani hubungan industrial, mengurus administrasi kepegawaian, melakukan pekerjaan dalam hal kehumasan dan pelayanan umum.

Dari hasil observasi yang dilihat bahwa perusahaan memiliki masalah pada kompetensi kerja dari para karyawannya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.Masalah pada kompetensi karyawan dapat diuraikan seperti tidak mahir mengoperasikan peralatan elektronik dalam menjalankan aktivitas kerja,kurangnya kemampuan dalam membuat konsep surat, kurang memahami job description dari bidang kerja serta lambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Apabila hal tersebut diatas tidak mampu diatasi maka akan berdampak pada kinerja karyawannya.Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawainya maka perusahaan harus memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang ada pada para karyawannya sehingga masalah kinerja dapat teratasi dan proses pencapaian tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan mudah.

Dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, dengan judul “**Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk”**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Tidak mahir mengoperasikan peralatan elektronik dalam menjalankan aktivitas kerja,
2. Kurangnya kemampuan dalam membuat konsep surat,
3. Kurang memahami job description dari bidang kerja
4. Lambat dalam mengerjakan tugas yang diberikan
   1. **Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian hanya di Bagian Personalia pada PT.Indofood CBP Sukses Makmur. Tbk

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk?
   1. **Tujuan Dan Manfaat Penelitian**
      1. **Tujuan penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kompetensi karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

**1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan yang bersangkutan, sebagai bahan pertimbangan yang terkait dalam usaha meningkatkan kompetensi dan kreativitas kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk,
2. Untuk Akademisi, diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasikan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan bidang Majamenen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Penulis, sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga ini dapat diterapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.