

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini, perusahaan dituntut menciptakan hasil yang optimal ditengah – tengah persaingan yang kompetitif antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Semakin tingginya persaingan membuat perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja sumber daya manusia mereka agar tetap bisa bertahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dibalik kinerja perusahaan, pengelolaan yang baik dari perusahaan secara terencana menjadikan suatu kunci kesuksesan untuk bisa bertahan oleh para pesaing. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor fundamental sebuah perusahaan dalam mempertahankan bisnisnya untuk tidak terjebak dalam kesuksesan masa lalu, melainkan memikirkan strategi agar bisa bersaing di masa depan. Kontribusi yang dilakukan oleh sumber daya manusia menjadi kekuatan yang dimiliki perusahaan sehingga akan membangun sinergi yang positif antara keduanya. Dibutuhkan tujuan dan strategi yang efektif untuk mendorong kinerja dari perusahaan

Salah satu asset penting yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia digunakan sebagai alat pengendali dalam hal merencanakan dan mengelola suatu perusahaan untuk bisa beroperasi secara maksimal sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Hertati 2019:36).

Jika suatu perusahaan menginginkan untuk mendapatkan kualitas maupun kuantitas yang baik terhadap organisasi di masa mendatang, penting untuk mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia dengan optimal. Mengingat perusahaan dituntut untuk mempertahankan kualitas yang mereka miliki atau bahkan bisa meningkatkan reputasi di kalangan masyarakat. Dengan didukung manajemen yang berkualitas pasti bisa membuat perencanaan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah penanganan berbagai macam masalah tentang karyawan dan tenaga kerja lainnya untuk mendorong aktivitas perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Dewi et al 2021:9). Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada tujuan perusahaan, sehingga kepentingan karyawan dan perusahaan harus bisa saling terintegrasi untuk menciptakan kondisi stabil.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Dari kontribusi yang dihasilkan, perusahaan akan lebih mudah untuk melakukan evaluasi terkait kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam periode tertentu guna memperbaiki peforma yang dihasilkan baik secara individu maupun organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dikatakan sebagai hasil proses tertentu antara kinerja individu dengan kinerja organisasi yang memiliki tujuan sama mengenai peningkatan kinerja organisasi. Tujuan organisasi tercermin pada visi misi yang dibuat, sehingga akan memberikan rencana strategis organisasi yang akan dilakukan kedepannya.

Pengukuran kinerja dapat terlihat dari terintegrasinya sistem dan fokus pada pengelolaan aktivitas dalam bekerja. Untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja salah satu faktornya yaitu lingkungan kerja (Wibowo 2011:79).

Sesuatu hal yang akan membuat karyawan mudah merasakan sulit berkonsentrasi, stres, dan menurunnya produktivitas kerja yaitu karena adanya suasana tidak kondusif dan tidak nyaman berada di lingkungan kerja. Perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawannya sebagai suatu bentuk kepedulian terhadap kinerja yang dihasilkan setiap hari oleh para pekerja. Hal ini akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja serta dapat memberikan pengaruh etos kerja yang baik. Menurut Kasmir (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Sedangkan menurut (Agung dan Astutik 2019) lingkungan kerja adalah sebuah area dimana karyawan atau pegawai bertanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan, area kerja tersebut harus membuat karyawan nyaman sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi jika lingkungan kerja memadai dan memuaskan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Memperhatikan lingkungan kerja bukanlah suatu hal yang sia – sia, mengingat faktor ini menjadi salah satu terciptanya kinerja yang optimal dari masing – masing pekerja. Jika karyawan senang dengan tempat kerja maka mereka akan melakukan aktivitas dengan nyaman, maksimal, dan efektif sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang digunakan oleh karyawan dan ditambah tingkat berlebihan pada pekerjaan yang dibebankan menjadi salah satu tolak ukur produktivitas karyawan. Lingkungan kerja baik itu berupa fisik maupun non fisik yang bisa mempengaruhi psikologis karyawan. Dimana karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas, harus ada suasana yang mendukung agar tidak mudah mengalami kecemasan, frustrasi, dan kelelahan yang berakibat hilangnya semangat untuk menunjukkan hasil yang diinginkan. Sehingga perusahaan harus mengoptimalkan agar karyawan dapat mendapatkan produktivitas di lingkungan kerja yang maksimal dengan memperhatikan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan hubungan saling mendukung antar sesama rekan kerja.

Kompetensi adalah suatu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu berupa keterampilan ataupun faktor – faktor internal individu lainnya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Busro 2018:26). Seseorang yang memiliki keterampilan yang kompeten pasti dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan sesuai target yang diberikan oleh perusahaan. Spencer dan Spencer dalam (Kawiana, 2020:246) yang mendasari efektivitas seseorang dalam hal kinerja individu adalah kompetensi. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan potensi keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan untuk memberikan manfaat lebih dalam hal meminimalisasi biaya yang dikeluarkan dan melakukan pengoptimalan terhadap alat yang digunakan. Jika setiap individu mempunyai kompetensi yang baik maka dapat dipastikan perusahaan akan mempunyai fondasi yang kuat untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Dalam suatu kompetensi terdapat unsur-unsur yang menonjol yaitu pengetahuan dan keterampilan kerja. Kedua unsur tersebut tidak memerlukan biaya yang besar untuk meningkatkan selama memiliki kemauan yang kuat. Pengetahuan yang dimaksud mengenai tugas – tugas yang akan karyawan jalani pada perusahaan sehingga tidak adanya kesalah pahaman individu. Sedangkan keterampilan kerja merujuk pada penguasaan karyawan secara teknis tentang tugas yang sedang dijalankan. Perusahaan memang tidak bisa melupakan unsur kompetensi yang dimiliki dari para karyawannya. Banyaknya pesaing membuat perusahaan dituntut untuk mempunyai karyawan yang memiliki kualitas dan dapat menerapkan keterampilan yang dimiliki ketika kebutuhan mengikuti perubahan – perubahan yang selalu terjadi. Dengan begitu karyawan menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dengan profesional.

Sama halnya yang terjadi pada PT.Tjakrindo Mas Gresik, didirikan pada tahun 1984 merupakan perusahaan manufaktur yang berbasis di Indonesia. Dalam kegiatan bisnisnya terdapat 5 divisi dan berpengalaman dalam memproduksi yaitu peralatan kantor, pipa PVC, pengolahan air, beton, dan mebel kayu. Maka dari itu, karyawan yang berkompeten akan sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditetapkan. Penelitian ini memfokuskan pada divisi kayu karena berdasarkan hasil pengamatan terdapat kinerja karyawan yang berada pada kondisi belum maksimal.

PT. Tjakrindo Mas Gresik divisi mebel kayu telah membuat mebel sejak tahun 1996. Produk yang dihasilkan mengkhususkan dalam set kamar tidur dan set meja makan dengan bahan berkualitas tinggi seperti kayu lapis, kulit, rotan, besi, marmer, kismis, dan banyak lagi kombinasi lainnya. Akan tetapi, terdapat permasalahan yang dialami yang terlihat pada menurunnya kinerja produksi yang dihasilkan sehingga tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, kinerja karyawan pada PT. Tjakrindo Mas Gresik masih kurang maksimal, hal tersebut terindikasi oleh karyawan tidak mampu mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan, seperti ditunjukkan pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1 Data Target dan Realisasi Produksi
PT. Tjakrindo Mas Gresik Divisi Kayu
Tahun 2019 – 2021**

TAHUN	TARGET (Unit)	REALISASI (Unit)	PRESENTASE (%)
2019	15.300	15.950	104%
2020	16.100	14.677	91%
2021	16.100	15.243	94%

Sumber: PT. Tjakrindo Mas Gresik Divisi Kayu.

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa presentase selama tahun 2019 sebesar 104% yang berarti memiliki kinerja baik.

Namun penurunan kinerja terjadi pada tahun 2020 sebesar 91% dan pada 2021 hasil produksi juga masih belum mencapai target yang ditentukan sebesar 94%. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, adanya permasalahan yang dirasakan karyawan terletak pada lingkungan kerja. Terdapat hubungan sesama rekan kerja yang terkadang tampak kurang harmonis dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya sirkulasi udara juga dirasakan karyawan pada saat proses produksi sehingga sedikit banyaknya dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

**Tabel 1.2 Data Kompetensi
PT. Tjakrindo Mas Gresik Divisi Kayu**

NO.	Kompetensi	Tingkat Pendidikan			Ahli Set Kamar Tidur	Ahli Set Meja Makan
		SMP	SMA	SMK		
1.	Kompetensi Pendidikan	6	13	34		
2.	Kompetensi Keterampilan & Pengetahuan				17	36
TOTAL		53 Karyawan				

Dapat dilihat berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa karyawan PT. Tjagrindo Mas Gresik divisi kayu kompetensi pendidikan terakhir SMP memiliki jumlah 6 orang, SMA memiliki jumlah 13 orang, dan SMK memiliki jumlah 34 orang. Selain itu, kompetensi keterampilan & pengetahuan dalam hal ahli set kamar tidur berjumlah 17 orang dan ahli set meja makan berjumlah 36 orang.

Selain dari faktor lingkungan kerja, terjadinya penurunan kinerja karyawan juga diduga karena faktor kompetensi. Perusahaan sulit mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi di bidang kayu karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada. Proses produksi terganggu yang berakibat terdapat beberapa karyawan yang belum berpengalaman dan belum mempunyai keterampilan yang cukup.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "**Analisis Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tjagrindo Mas Gresik**".

1.2 Perumusan Masalah

Untuk dapat lebih mempermudah penelitian dan juga memiliki pembahasan masalah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjagrindo Mas Gresik?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjakrindo Mas Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjakrindo Mas Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tjakrindo Mas Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan solusi ataupun masukan oleh perusahaan terkait Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tjakrindo Mas Gresik.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

Penelitian ini digunakan sebagai tambahan referensi oleh fakultas dan menjadi bahan acuan skripsi mahasiswa-mahasiswi Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur, selain itu digunakan menemukan solusi atas permasalahan yang sama di dalam dunia praktisi.

3. Bagi Peneliti

Menjadikan salah satu syarat mencapai gelar sarjana Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur. Penelitian ini juga mampu memberikan manfaat dan menambah wawasan penulis terkait pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya. Dengan adanya penelitian ini, penulis diharapkan bisa mengaplikasikan teori yang sudah di dapat pada saat bangku kuliah dengan permasalahan di lapangan.