

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi seperti ini kemajuan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya yang dimilikinya. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan bergantung pada sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Hal tersebut berarti bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan.

Banyaknya hasil produksi dan keuntungan sebuah organisasi bergantung pada karyawan, terutama karyawan bagian produksi. Karyawan bagian produksi menjalankan peranan yang penting dalam berkembangnya organisasi, hal ini dikarenakan mereka dibutuhkan perusahaan untuk menghasilkan barang-barang atau jasa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berarti karyawan bagian produksi sebaiknya memiliki kinerja yang baik.

King (dalam Lamatenggo, 2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai aktivitas seseorang dalam melakukan tugas pokok yang dituntutkan kepadanya. Dalam hal ini berarti bagaimana seseorang mengerjakan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Kinerja karyawan ini

memberikan kontribusi yang nyata pada perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan maju apabila kinerja karyawannya baik, begitupun sebaliknya.

Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang memperhatikan karyawannya. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mampu membuat kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu perusahaan harus bisa merancang program yang mencakup faktor-faktor pengembangan kinerja karyawan. Dengan begitu para karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan perusahaan akan berkembang sesuai tujuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari beberapa faktor, antara lain faktor kompetensi. Organisasi membutuhkan karyawan yang kompeten dalam bekerja, agar hasilnya maksimal. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memang tidak dapat dipungkiri. Oleh karena itu organisasi sangat bergantung pada kompetensi karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan. David A. Statt (Kaswan, 2017) menjelaskan bahwa kemampuan, pengalaman, dan keterampilan merupakan penentu perekonomian saat ini. Efek globalisasi yang menantang dan sangat cepat seperti saat ini menuntut perusahaan maupun karyawan untuk terus mengembangkan kompetensi yang dimilikinya agar memiliki kinerja yang baik.

SDM merupakan kunci kesuksesan dari pada suatu organisasi. Oleh karena itu SDM harus benar-benar memperhatikan kompetensi

karyawan, agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Dubois dan Rothwell (Kaswan, 2017) proses identifikasi, mendefinisikan, dan menerapkan kompetensi ini dapat membantu karyawan untuk lebih memahami di mana usaha-usaha mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, dan kinerja dari perusahaan pun juga akan meningkat.

Kinerja karyawan yang baik dapat dihasilkan dari penempatan atau tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Spencer (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu karakteristik dan keunggulan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan atau kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kompetensi merupakan sesuatu hal yang membuat dan membantu manusia bekerja lebih baik.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu adanya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia atau karyawan. Dalam penelitian Dzulkifli (2013), menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Ketika tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja akan optimal. Begitu juga apabila pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi seseorang, maka kinerjanya akan tidak optimal.

Dalam beberapa kasus, banyak perusahaan atau organisasi yang salah dalam penempatan atau dengan kata lain tidak sesuai dengan

kompetensi yang dimiliki. Anshori (2017) menjelaskan bahwa masih banyak penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi. Di Daerah Istimewa Yogyakarta disebutkan bahwa banyak penempatan pegawai di pemerintah daerah tidak sesuai kompetensi yang dimiliki (Anshori, 2017). Seperti misalnya, kepala dinas kesehatan yang tidak diisi oleh orang yang berlatarbelakang pendidikan kesehatan, melainkan seorang yang berlatar belakang guru.

Oleh karena itu kompetensi merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Ketika kompetensi atau kemampuan seseorang sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Namun saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya, dimana perusahaan tidak menyesuaikan antara tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan dengan tanggungjawab yang diberikan.

Kompetensi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, ada faktor lain seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karena seorang karyawan secara langsung berada di tempat kerja selama dia bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja harus dirancang sebaik mungkin agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan korban jiwa,

namun juga merugikan secara materi bagi karyawan maupun perusahaan dan dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang seringkali mengabaikan keselamatan kerja dan kurangnya pemahaman bahwa hal tersebut sangat merugikan karyawan maupun perusahaan.

Werther dan Davis (Kaswan, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja harus ditata agar tercipta keadaan sehat, aman, bersih, suasana nyaman dan menyenangkan yang dapat mengurangi tekanan fisik dan mental serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik dapat membuat seseorang lebih nyaman dalam bekerja. Oleh karena hal inilah perusahaan harus benar-benar memperhatikan lingkungan kerja.

SDM perusahaan berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana tercapainya tujuan perusahaan. SDM perlu untuk memperbaiki dan membuat lingkungan disebuah organisasi tetap nyaman. Oleh karena itu pengembangan dan pentataan lingkungan kerja harus diperhatikan mengingat kunci kesuksesan ekonomi pada saat ini tergantung pada karyawannya.

Pfeffer (2018), menjelaskan bahwa tempat kerja adalah tempat yang dapat mengancam keselamatan karyawan. Lingkungan kerja dapat menimbulkan gangguan psikologis bagi para karyawan. Situasi ini merupakan situasi yang tidak menguntungkan perusahaan, dan hal ini dianggap bahwa pemerintah mengabaikan krisis kesehatan kerja. Masih

banyak kasus di Indonesia dimana lingkungan kerja belum sesuai dengan standar, hal ini menyebabkan berbagai masalah. Widiyanto (2019), menjelaskan bahwa kecelakaan kerja pada tahun 2018 mencapai 173.105 kasus. Masalah ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standar lingkungan kerja. Standar lingkungan kerja yang baik misalnya; pewarnaan ruangan yang terang, penerangan yang cukup, udara dalam ruangan yang segar, minimnya suara bising, ruang gerak yang cukup, aman, dan bersih.

Uraian di atas menunjukkan perlunya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Masalah ini pada dasarnya merugikan kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan sendiri. Lingkungan kerja yang sesuai standar adalah lingkungan yang mampu membuat karyawan merasa nyaman.

Lawler dan Leadpord (dalam Kaswan, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan. Pendapat ini berarti bahwa lingkungan kerja karyawan dapat memengaruhi orang dalam bekerja. Dewi (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan akan optimal dan begitu pula sebaliknya. Hal ini berarti bahwa semakin karyawan merasa

nyaman dengan lingkungannya, maka kinerja karyawan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Sebagai salah satu perusahaan terbesar di Tulungagung, PT. X juga turut menghadapi masalah terkait dengan perilaku kinerja karyawan. PT. X ini berdiri pada tahun 1965. PT. X Tulungagung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang peralatan perlengkapan militer seperti; tenda, ransel, tempat tidur, meja lipat, parasut, dan lain-lain. Perusahaan ini sudah terkenal dengan hasil produksinya yang cukup baik dan mampu bersaing dengan barang impor. PT. X ini juga telah mengekspor barangnya sampai keluar negeri.

PT. X bukanlah satu-satunya perusahaan di Tulungagung yang memproduksi kebutuhan militer. Ada beberapa perusahaan juga yang memproduksi kebutuhan militer. Walau adanya pesaing dalam bidang bisnis yang sama, PT. X tetap menjadi sorotan bagi TNI dalam membeli barang kebutuhan. Hal ini karena PT. X memiliki kualitas yang lebih baik, dan memiliki standar NATO.

PT. X juga turut menghadapi masalah terkait dengan perilaku kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan wawancara penulis dengan HRD dan dua orang karyawan bagian produksi yang bekerja di perusahaan X, subjek menyatakan bahwa:

*“beban kerja disini itu bisa dikatakan lumayan berat dan yang dikerjakan setiap hari itu sama. Jadi seringkali itu ya merasa bosan mas. Ya hal ini yang membuat hasil kerja saya tidak bisa semaksimal mungkin.”* (Wawancara subjek A, 27 September 2019)

Subjek A menyatakan bahwa dirinya merasa bosan dengan tugas pekerjaannya setiap hari, hal ini membuat subjek mengalami penurunan kinerja. Subjek dua juga menyatakan bahwa:

*“seringkali masalah dari pabrik maupun dari rumah itu membuat kerja saya tidak bisa sempurna. Ya biasanya sehari bisa produk 150 barang, ini jadi 100.”*  
(Wawancara subjek B, 27 September 2019)

Subjek B mengatakan bahwa permasalahan dari dalam pabrik maupun dari luar pabrik mempengaruhi dirinya dalam bekerja, misalnya dalam bentuk jumlah atau kuantitas hasil pekerjaan. Subjek ketiga menyatakan bahwa:

*“Masalah yang terjadi pada awal tahun bulan Januari sampai Juni 2019 kemaren itu adalah penurunan kinerja karyawan disini mas. Dibanding dengan tahun sebelumnya, kinerjanya cenderung menurun. Hal ini diketahui setelah dilakukan performance appraisal pada bulan Juli kemaren”* (Wawancara HRD, 25 September 2019)

HRD PT.X mengatakan bahwa terjadi penurunan kinerja pada awal tahun dari bulan Januari sampai Juni, hal ini terlihat lebih menurun dibanding dengan tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat diketahui setelah dilakukan tes. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. X, untuk meneliti fenomena yang sedang terjadi dalam PT. X.

Penelitian ini penting dilakukan karena dengan adanya penelitian ini, organisasi atau perusahaan dapat mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga dapat lebih memperhatikan tugas yang diberikan apakah sudah sesuai dengan kompetensi karyawan dan memperhatikan lingkungan atau tempat

karyawan bekerja apakah sudah nyaman atau malah sebaliknya. Penelitian ini ingin membantu perusahaan agar perusahaan dapat memperhatikan faktor kompetensi dan lingkungan kerja, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan perusahaan atau organisasi bisa mencapai tujuan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. X Tulungagung ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Tulungagung ?
3. Apakah ada pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Tulungagung ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. X Tulungagung
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Tulungagung

3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Tulungagung

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang psikologi, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Hal ini dapat dijadikan sumber data tambahan dan referensi baru bagi pengembangan studi tentang kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Manfaat bagi karyawan

Bagi karyawan, penelitian ini bermanfaat untuk karyawan lebih mengembangkan kompetensi yang dimiliki karyawan, agar tercipta kinerja yang unggul. Selain itu penelitian ini juga bermanfaat agar karyawan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar lingkungan tempat kerja mereka dapat nyaman dan terciptanya kinerja yang unggul.

- b. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam menyikapi permasalahan tenaga kerja, terutama tentang kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.