

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan perusahaan pada menjalankan bisnisnya sangatlah ketat, sebuah perusahaan harus bisa bersaing secara maksimal dengan para kompetitornya yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia. Tidak hanya itu untuk dapat bersaing dengan kompetitor perusahaan lainnya, perusahaan harus dapat mengelola seluruh aktiva yang dimiliki dan kewajiban-kewajibannya semaksimal mungkin sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai planning perusahaan (Ongkowitz, 2019). Upaya dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar selalu unggul dalam dunia usaha diperlukan penanganan, pengelolaan, serta peningkatan kinerja sumber daya yang kualitas dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien (Riza Faizal, 2019).

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting bagi perusahaan atau instansi. Mempertahankan sumber daya manusia yang berkompeten dengan memiliki kinerja yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sehingga perusahaan harus mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan kualifikasi profesional, mempunyai rasa kompetensi yang memadai, serta mempunyai lingkungan kerja yang kuat agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Devita, 2018).

Perusahaan bisa menjalankan visi misi dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan dengan adanya peran karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat penting dan harus diperhatikan, agar lebih mudah menanggapi persoalan penurunan kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi kestabilan perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang menurun, hilangnya kompetensi yang turun serta lingkungan kerja. maka akan mempengaruhi perkembangan dan kualitas perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

PT Swabina Gatra Gresik merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang merupakan afiliasi Semen Gresik Group yang berdiri sejak tahun 1988. Awal mula didirikan PT Swabina Gatra Gresik bergerak dibidang jasa *cleaning service* yang khusus melayani kebutuhan dari PT Semen Gresik (persero) Tbk sebagai perusahaan induk. PT Swabina Gatra membuat terobosan dengan mendirikan bidang usaha manufaktur berupa air minum dalam kemasan dengan merk "SWA", selain itu PT Swabina Gatra Gresik juga memiliki bidang usaha lain yaitu penyediaan tenaga kerja seperti produksi, *cleaning service*, *security*, dan lain sebagainya. PT Swabina Gatra Gresik juga memiliki SWA Travel yang melayani *event organizer*, *tour and travel*, *ticketing*, serta pengiriman paket. PT Swabina Gatra Gresik tentu juga berkeinginan untuk maju dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap para *Stakeholders*.

Sesuai dengan visi perusahaan yaitu dengan menjadi perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang dengan sehat dan selalu unggul dibidangnya, PT Swabina Gatra Gresik telah melakukan berbagai inovasi guna mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul, akan tetapi dalam menjalankan inovasinya PT Swabina Gatra Gresik didapati masih mengalami kendala atau permasalahan yang dapat memicu ketidak selarasan visi perusahaan. Menurut HRD perusahaan, permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT Swabina Gatra Gresik adalah kurangnya kompetensi karyawan dalam bekerja. Karyawan PT Swabina Gatra Gresik beberapa kali mengalami kegagalan karena sebagian karyawan tidak dapat memenuhi target dan tujuan yang diharapkan. Kompetensi karyawan dapat dibatasi oleh beberapa hal seperti riwayat jenjang pendidikan dan usia karyawan. Karyawan PT Swabina Gatra Gresik yang merupakan lulusan S1 hanya 30% sedangkan lulusan SMA justru lebih tinggi yakni sebanyak 70%. Adapun beberapa karyawan dinilai kurang mampu dalam menjalankan *jobdesk* yang diberikan, hal ini disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Mayoritas karyawan PT Swabina Gatra Gresik adalah karyawan yang sudah memasuki masa tua. Menurut Mahsunah (2013), tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan yang telah menginjak masa tua saat bekerja tidak

sama dengan masa mudanya. Hal ini menunjukkan bahwa usia dan pendidikan yang di enyam oleh karyawan sangat mempengaruhi *knowledge* dan *skill* yang dimiliki, sehingga sangat mempengaruhi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal sekaligus kriteria bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan agar dapat mencapai kinerja yang baik. Seiring dengan perkembangan dan perubahan zaman, kompetensi dalam memajukan perusahaan harus diimbangi dengan kinerja serta keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan, pelatihan yang tidak intens dilakukan seperti *on job training* dapat menyebabkan keterampilan karyawan menjadi kurang diperbaharui atau dengan kata lain tidak berubah. Disisi lain banyak dari karyawan PT Swabina Gatra Gresik bekerja hanya untuk mendapatkan gaji dan tidak mengedepankan kompetensi yang dimiliki sehingga dalam hal ini menghambat pertumbuhan kinerja perusahaan PT Swabina Gatra Gresik.

Selain itu, lingkungan kerja yang tergolong kurang kondusif juga diduga dapat memicu terjadinya penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari ruangan para karyawan yang masih berada dalam satu ruangan sempit dan terbuka dengan layout padat. Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang telah dilakukan di PT Swabina Gatra Gresik peneliti melakukan pengukuran iklim kerja pada perusahaan tersebut menggunakan alat ukur *questtemp* didapatkan hasil suhu di bagian tempat kerja yakni sebesar 32°C dan ruangan lainnya sebesar 28°C. Ruangan seluas 12 x 20 meter persegi yang ditempati oleh 30 orang pekerja ini juga memiliki akses keluar masuk yang sempit dan terbatas, minim penerangan, kurangnya sirkulasi udara, hingga tata letak meja karyawan yang saling berdekatan. Upaya dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan maka perusahaan harus dapat memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi yang baik, warna, penerangan yang cukup sehingga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara

lancar. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Lumanaw , 2017).

Salah satu tolak ukur yang menunjung visi PT Swabina Gatra Gresik adalah kinerja dari karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel utama yaitu kinerja karyawan. Menurut Jeffrey & Herdian D (2017), kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia perusahaan untuk keberhasilan suatu perusahaan. kinerja karyawan dinilai dapat mempengaruhi variabel lain. Perusahaan sangat perlu memperhatikan kinerja dari karyawannya agar karyawannya memiliki etos kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kinerja baik dapat menguntungkan dirinya sendiri maupun perusahaan. Keuntungan tersebut seperti karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal, tidak meninggalkan perusahaan, dan berkontribusi supaya perusahaan bisa selalu berkembang (Moh Naufal Fanani dkk., 2020).

PT Swabina Gatra Gresik harus melakukan penilaian terhadap karyawannya yang mana dari hasil penilaian tersebut perusahaan dapat memutasi jabatan para karyawan yang tidak bekerja secara maksimal agar karyawan PT Swabina Gatra Gresik mampu bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, karyawan PT Swabina Gatra Gresik didapati masih memiliki kinerja yang kurang maksimal, oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya.

Faktor yang mendukung kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi. Menurut Anis Mardiyah (2019), kompetensi sangat penting bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kompetensi dapat memberikan perbedaan antar karyawan, dalam penelitiannya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari HRD PT Swabina Gatra Gresik tentu perlu untuk penilaian kompetensi dari setiap karyawannya seperti dengan melihat kelebihan dan kekurangan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menilai

kompetensi yang dimiliki karyawan PT Swabina Gatra Gresik melakukan pelatihan dilangsungkan satu tahun sekali, akan tetapi masih belum maksimal dikarenakan rata-rata karyawan dari PT Swabina Gatra Gresik yang sudah tua. Pelatihan tersebut ditujukan karyawannya agar kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya menjadi lebih maksimal. Perusahaan juga selalu memperhatikan karyawan yang mempunyai kompetensi serta kinerja yang baik agar tidak berpindah ke perusahaan yang lain, dengan begitu maka tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik juga menjadi hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Menurut Supriadi dkk., (2022) lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai hasil pekerjaan yang maksimal, dalam penelitiannya lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Swabina Gatra Gresik perlu memperhatikan lingkungan kerja yang ada dilingkungan perusahaan agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja. Dalam hal ini PT Swabina Gatra Gresik telah merapikan lingkungan perusahaan agar karyawannya merasa nyaman ketika bekerja karena apabila lingkungan kerja pada perusahaan baik maka karyawan akan merasa puas ketika mereka bekerja dan juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu, dengan begitu perusahaan juga mendapatkan dampak positif yang salah satunya meningkatnya hasil produksi dari karyawannya ( Mukarto dkk.,2020). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan karyawannya. Jika ruangan kerja terlalu padat, sirkulasi udara yang kurang, dan pencahayaan yang minim akan berdampak kinerja karyawan yang kurang maksimal Lumintang (2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anis Mardiyah (2019) terdapat hubungan yang berpengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ainun M (2017) memperoleh hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Supriadi dkk., (2022) memperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan Hajar dkk., (2021) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut HRD PT Swabina Gatra Gresik diketahui telah melakukan berbagai upaya untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dialami oleh perusahaan, namun belum dapat meningkatkan kinerja dari karyawan PT Swabina Gatra Gresik, sehingga perusahaan perlu melakukan upaya lebih lanjut agar dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya. Maka dari itu pembahasan peneliti ini baik untuk dibahas karena akan bermanfaat bagi perusahaan PT Swabina Gatra Gresik. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Swabina Gatra Gresik” dengan menggunakan metode kuantitatif yang mana teknik pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner dengan teknik analisis data pada program SPSS.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan terkait latar belakang diatas, maka permasalahan yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swabina Gatra Gresik?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swabina Gatra Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Swabina Gatra Gresik?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dituliskan sesuai dengan rumusan masalah untuk mengungkapkan sasaran yang akan dicapai dalam penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan kinerja karyawan PT Swabina Gatra Gresik.

2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Swabina Gatra Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Swabina Gatra Gresik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat diuraikan menjadi beberapa aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam hal pengembangan di bidang penelitian khususnya yang terkait dengan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan Universitas Internasional Semen Indonesia dan dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.