

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini persaingan perusahaan sangatlah ketat dengan adanya teknologi yang semakin canggih. Tidak dapat dipungkiri bahwa perubahan teknologi memaksa perusahaan agar bergerak cepat untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya. Dunia bisnis sangat dituntut agar menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk terus dapat mempertahankan dan mengembangkan perusahaan. Dalam mengantisipasi situasi yang demikian, perusahaan harus mampu meningkatkan dan membangun kinerja dalam lingkungan perusahaan. Faktor penting salah satunya merupakan Sumber daya manusia, Kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dengan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Keberadaan Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam aktivitas perusahaan atau organisasi. Karena keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan yang meningkat, tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Serta sebagai penggerak utama bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan dan proses kerja perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka butuhnya karyawan yang bekerja secara efisien, efektif dan produktif sehingga dapat berkerja dengan baik. Untuk itu Perusahaan dapat memberikan dukungan baik terhadap karyawan

melalui lingkungan kerja, motivasi serta kompetensi dan lain-lain.

Sebuah perusahaan yang baru-baru ini mengungkapkan bahwa 84 persen wanita memiliki teman yang dianggap beracun dalam kehidupan mereka, beberapa diantaranya ditemukan ditempat kerja. Dilansir dari laman Forbes.com "Seorang rekan kerja yang suka mengurus emosi adalah sosok yang paling berbahaya dalam karier dan kesehatan mental," kata Julia Sommerfeld berdasarkan 59 persen responden dari survei yang mengaku mengalami hal tersebut (Liputan6.com pada 1 November 2017). Dari contoh kasus diatas bahwa Lingkungan kerja dapat dikatakan komponen yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas bekerja. Selain itu, Lingkungan sangat berpengaruh akan aktivitas karyawan dalam lingkungan pekerjaannya. Lingkungan yang nyaman bagi karyawan akan dapat meningkatkan kualitas kerja untuk terus mendorong keinginan agar lebih baik dari hasil sebelumnya, Namun sebaliknya Ketidaknyamanan saat beraktivitas dalam lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab adanya ketegangan, karyawan mudah sakit, tidak bersemangat, merasa membosankan dan sulit berkonsentrasi. Bayangkan jika ruangan kerja juga tidaklah sangat mendukung, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja yang sangat padat, lingkungan kerja yang kurang bersih. Ini akan menurunkan produktivitas serta juga menurunkan motivasi kerja karyawan. Jika lingkungan kerja pada suatu perusahaan baik dan terjamin, maka karyawan akan lebih nyaman bekerja dan bergairah sehingga menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Suasana kerja yang nyaman dan menimbulkan suatu

kekompakkan dan semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan membaik (Hasanah, 2018).

Biasanya perusahaan akan memberi hukuman bagi karyawannya yang bersifat teguran atau ancaman, seperti turun jabatan atau pemindahan tempat kerja. Namun berbeda dengan perusahaan yang satu ini. Perusahaan tiongkok menerapkan aturan bagi karyawan yang gagal mencapai target penjualan, mereka dipaksa merangkak dijalan, perusahaan menanggapi bahwa hukuman tersebut dianggap sebagai bentuk motivasi bagi karyawan untuk lebih semangat bekerja. Hubungan aneh tersebut ternyata bukan hanya sekali terjadi. Sejumlah perusahaan bahkan menerapkan hukuman serupa, bahkan lebih sadis bagi karyawannya yang tak mencapai target. Hukuman tersebut diantaranya meminum air toilet (Liputan6.com, Jakarta). Beberapa contoh kasus ini dapat diartikan bahwa setiap perusahaan membuat kebijakan dan peraturan untuk dapat memotivasi karyawan agar terus meningkatkan tugas yang diembannya, Sehingga kondisi psikologis dalam diri yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga terjadi perubahan upaya meningkatkan untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi dikarenakan adanya kebutuhan tertentu, serta perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Namun jika tujuan telah tercapai, dari sertiap individu akan ada rasa kepuasan dalam diri individu. Tingkah laku yang dapat memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan, cenderung akan diulang-ulang kembali. Hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja tanpa adanya tekanan, sebuah pekerjaan yang secara intrinsic memuaskan

akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan, banyak karyawan yang mengeluh (Assaly Arifin, 2018)

Tidak hanya motivasi, Selain itu yang menjadi faktor pendukung kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. "Banyak faktor risiko stres dilingkungan kerja seperti tugas tidak sesuai kompetensi, jenjang karir yang tidak jelas, beban kerja yang tinggi serta jam kerja yang tidak fleksibel, penghasilan rendah dan lainnya". Kata Teddy Hidayat anggota PSDKI di Bandung, ditulis pada Kamis 5 Juli 2018(Liputan6.com). Dari contoh kasus tersebut dapat dikatakan bahwa sering kali karyawan belum mampu untuk dapat cepat mengikuti dalam menyesuaikan kompetensi dalam perkembangan daya saing yang begitu cepat. Namun, yang sering diharapkan oleh perusahaan agar mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai dengan optimal. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam perusahaan untuk menghadapi lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin kompetitif. Teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh pegawai yang handal sebagai investasi yang dimiliki perusahaan, ancaman terbesar sendiri yaitu pegawai yang tidak siap untuk menghadapi tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi. Jadi perlunya menggali dan meningkatkan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai yang dimiliki, untuk dapat mengefektifkan dan mengefesiesikan proses kerja di dalam perusahaan serta mampu menghasilkan kebutuhan dan keinginan yang diharapkan pasar. Ini bertujuan agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam

keuntungan berdaya saing. Pemberdayaan sumberdaya manusia yang dimiliki melalui perhatian terhadap kompetensi karyawan yang ada, menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga kinerja perusahaan juga menjadi meningkat (Pramularso Eegis Yani, 2018).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari apa yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan bisa dikatakan baik dalam perusahaan apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan, namun bila karyawan belum mampu dalam mencapai target, bisa dikatakan karyawan belum mampu menunjukkan kinerja yang maksimal. Mencapainya kinerja terbaik tentu perlunya pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan, kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Pramularso Eegis Yani, 2018). Dengan adanya permasalahan yang ada diharapkan usaha peningkatan kualitas kinerja karyawan meliputi Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompetensi kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka, sehingga perusahaan dapat menjalankan usahanya sesuai dengan yang diharapkan. Dari uraian tersebut peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompetensi kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?
3. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?
4. Apakah Lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Prima Sarutama Wijaya Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Sarutama Wijaya Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Sarutama Wijaya Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Sarutama Wijaya Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Sarutama Wijaya Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoris

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan banyak wawasan dan masukan ilmu pengetahuan sebagai bahan kajian untuk ilmu ekonomi khususnya Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam Lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi kerja sehingga kinerja karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.

2. Bagi Universitas Pgri Adi Buana Surabaya

Sebagai salah satu bentuk kepedulian dan ikut sertaan Universitas terhadap dunia kerja dalam menghadapi kendala serta masalah yang sedang terjadi saat ini.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan tentang berbagai permasalahan dalam bidang usaha, serta dapat belajar mengatasi permasalahan sebagai bekal untuk menghadapi masalah dilapangan atau diluar setelah lulus nantinya

(Halaman ini sengaja dikosongkan)