

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era global dalam menghadapi persaingan, organisasi dibutuhkan untuk bekerja lebih produktif dan sukses. Karena persaingan yang semakin kuat, perusahaan dituntut memiliki pilihan untuk membangun keseriusan untuk mengimbangi daya tahan perusahaan. Perusahaan adalah suatu perkumpulan yang mempersatukan individu-individu yang biasa disebut sebagai karyawan atau pekerja untuk menyelesaikan latihan-latihan kekeluargaan demi terciptanya kemajuan perusahaan. Hampir semua perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan keuntungan dan insentif bagi perusahaan, seperti halnya meningkatkan kesejahteraan dari pemilik perusahaan maupun karyawannya.

Karyawan merupakan komponen utama dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang telah ditentukan sebelumnya, dan juga siap untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk secara konsisten meningkatkan presentasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan harapan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai.

Performa karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang maksimum. Kinerja karyawan menjadi salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga kinerja karyawan adalah sesuatu yang sangat layak dicermati oleh pemimpin perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil karya yang diraih seseorang baik secara kualitas juga kuantitas dalam melakukan pekerjaan sinkron dengan instruksi dan tanggung jawab yang dimandatkan. Kinerja pada dasarnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kapabilitas yang tinggi akan dapat bekerja dengan optimal sehingga menghasilkan kerja yang optimal pula. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu Kinerja Karyawan. Untuk itu performa dari tiap-tiap karyawan harus dipertimbangkan oleh para pimpinan perusahaan. Sebab berkurangnya kinerja karyawan dapat mempegaruhi performa perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer umum pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem diperoleh informasi bahwa terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang selama ini dirasakan belum optimal atau masih menunjukkan terjadi penurunan dalam kinerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya faktor-faktor seperti kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja yang juga mengalami penurunan.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Globaltrackindo Profesional Sistem

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya melaksanakan pekerjaan setara dengan target yang diinginkan perusahaan.	10	10	20
2.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu telah ditentukan.	7	13	20
3.	Saya bisa meminimalkan kekeliruan pada saat melakukan pekerjaan.	15	5	20
4.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik dan teliti.	8	12	20
5.	Output kerja yang saya kerjakan lebih efektif daripada pekerja yang lain.	12	8	20

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat kinerja karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem perlu diperbaiki. Dapat dilihat dari hasil prasurvey yaitu terdapat banyak karyawan yang kurang teliti pada saat menjalankan tugasnya serta masih banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan.

PT. Globaltrackindo Profesional Sistem sangat memerlukan karyawan yang memiliki performa tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi. Kinerja karyawan dan kompetensi saling berkaitan. Maka dari itu, Kompetensi perlu diperhatikan pada perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Kompetensi PT. Globaltrackindo Profesional Sistem

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan.	10	10	20
2.	Saya sulit memunculkan ide baru untuk membuat kemajuan pada perusahaan (keahlian/pengetahuan).	10	10	20
3.	Saya belum mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan perusahaan.	9	11	20
4.	Saya diberi tugas tidak sesuai dengan keahlian saya.	8	12	20
5.	Saya telah bekerja diposisi saya dalam waktu yang cukup lama.	10	10	20

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Kompetensi pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem membutuhkan perbaikan. Dapat dihat dari hasil pra survey yaitu masih banyak karyawan yang kurang mampu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab karena tugas yang diberi tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kompetensi karyawan.

Selain itu, pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, namun disisi lain karyawan memiliki keterbatasan dalam menerima beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey Beban Kerja PT. Globaltrackindo Profesional Sistem

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan.	12	8	20
2.	saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya pada saat-saat tertentu.	9	11	20
3.	Saya menikmati pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya.	8	12	20
4.	Pemberian beban kerja saya sudah sesuai dengan kemampuan saya.	8	12	20
5.	Meninggalkan kantor ketika waktu kerja saya telah selesai.	8	12	20

Pada tabel di atas memperlihatkan bahwa, kurangnya perhatian perusahaan terhadap beban kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil pra survey yang menunjukkan bahwa karyawan masih menyelesaikan tugasnya pada saat jam istirahat dan karyawan tidak bisa meninggalkan kantor ketika jam kerja telah selesai. Hal ini menunjukkan terdapat masalah pada beban kerja. Dampak dari hal ini adalah karyawan yang tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian sesudah faktor beban kerja yang mempengaruhi turunnya performa karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja adalah keadaan yang terdapat diwilayah tempat pekerja melakukan pekerjaan. Tetapi sebaliknya apabila keadaan lingkungan kerja tidak bisa menciptakan kenyamanan atau ketenangan, akan mengakibatkan keadaan pekerja menjadi tidak nyaman dan pada akhirnya dapat memengaruhi dalam bekerja. (Kasmir 2016:192).

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja PT. Globaltrackindo Profesional Sistem

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa kurang nyaman dengan adanya tumpukan barang-barang produksi didalam ruangan kerja.	18	2	20
2.	Saya merasa ruangan kerja terlalu sempit.	14	6	20
3.	Saya merasa penerangan dalam ruangan sudah cukup baik.	10	10	20
4.	Saya merasa sirkulasi udara sudah cukup baik.	10	10	20
5.	Saya merasakan hubungan yang harmonis dalam bekerja.	10	10	20

Pada tabel di atas memperlihatkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Maka dari itu dapat dilihat dari hasil pra -survey yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kurang nyaman dengan adanya tumpukan barang-barang produksi didalam ruangan kerja. Dan juga karyawan merasa ruangan kerja terlalu sempit. Hal ini menandakan adanya masalah dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini adalah salah satu pengembang serta uji lebih lanjut dari penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan dan Imelda Ogi (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya yang menemukan bahwa secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Jaya Group. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Boy Aulia Sastra (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank

Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan antara Kompetensi Karyawan dan Kinerja Karyawan. Yang membuat penelitian ini menjadi berbeda dengan dua penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Globaltrackindo Profesional Sistem.

Berdasarkan fenomena masalah dan research gap di atas dengan demikian peneliti berniat untuk membuat penelitian yang berjudul: **PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBALTRACKINDO PROFESIONAL SISTEM.**

B. Perumusan Masalah

Bersumber dari latarbelakang penelitian di atas, berikut ini adalah perumusan masalah yaitu:

1. Apakah Kompetensi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bersumber dari perumusan masalah di atas, jadi penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Globaltrackindo Profesional Sistem.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi Praktisi

Peneliti berharap semoga penelitian ini bisa memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya merupakan kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja, kemudian bisa dijadikan pedoman bagi perusahaan supaya dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang nantinya akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang.

b. Bagi Institusi

Peneliti berharap semoga penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan rujukan serta kepustakaan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bisa dipergunakan menjadi sebuah contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Penelitian ini dapat memberikan gambaran untuk peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia yang dihadapi pada perusahaan yang selanjutnya dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan untuk peneliti selanjutnya semoga bisa dijadikan bahan pustaka acuan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

