

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu peran yang dipertimbangkan oleh perusahaan. Sebagai aset perusahaan, sumber daya manusia harus terus menjaga kemampuan sehingga perusahaan dapat terus berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mampu menjalankan aktivitas bisnis dengan lebih baik. Perusahaan perlu menjaga sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang merupakan aset utama perusahaan.

PT Abdy Centra Perabot merupakan perusahaan pada bidang penjualan perabot-perabot rumah tangga, seperti kursi, meja, lemari dan berbagai jenis perabot lainnya. Perusahaan mengalami penurunan kinerja pada saat ini. Penurunan penjualan paling rendah terjadi di bulan September 2019 sebesar 87,37%. Penurunan penjualan juga rutin terjadi dari bulan Maret 2019 hingga September 2019.

Kompetensi adalah kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Permasalahan pada kompetensi yaitu tidak sesuainya pemahaman pekerjaan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan akan mengakibatkan berbagai kesalahan di dalam menjalankan pekerjaan yang merugikan bagi perusahaan. Beberapa jabatan yang tidak sesuai diisi dominan oleh karyawan yang memiliki pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan mencapai 17 orang karyawan di perusahaan.

Motivasi merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi karyawan yang bekerja di PT Abdy Centra Perabot dinilai masih kurang. Motivasi karyawan yang kurang baik dapat terjadi dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang seimbang sehingga karyawan tidak merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang ada di perusahaan. Dapat dilihat bahwa adanya perbedaan dari pemberian kompensasi berupa bonus serta gaji pada beberapa bagian jabatan di perusahaan. Perbedaan lama bekerja juga menjadi perbandingan yang utama bagi karyawan. Hal ini mengakibatkan sentimen karyawan terhadap perusahaan menjadi tidak baik.

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan perusahaan yang ada untuk mendukung kegiatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja. Berbagai masalah dalam lingkungan kerja fisik yang terjadi seperti penerangan yang bermasalah, suara yang menyebabkan kebisingan, adanya kerusakan pendingin ruangan dan tidak amannya lingkungan perusahaan tentu akan membuat

suasana kerja menjadi terganggu. Lingkungan kerja fisik karyawan memiliki banyak masalah di perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang memiliki penerangan yang kurang baik, kerusakan alat kerja dan keamanan yang masih belum terjamin.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk menggunakan judul penelitian beserta judulnya **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abdy Centra Perabot”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Setelah melakukan pemaparan masalah, maka identifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi karyawan masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan berdampak pada hasil pekerjaan yang dilakukan.
2. Motivasi karyawan yang menurun dikarenakan pemberian bonus yang tidak sesuai dengan masa kerja.
3. Lingkungan kerja fisik yang cenderung tidak mendukung karyawan membuat rasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan
4. Kinerja yang menurun dapat terlihat dari tidak tercapainya penurunan penjualan di perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot ?

I.4 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot

4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdya Centra Perabot

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
2. Bagi PT. Abdya Centra Perabot
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
4. Bagi peneliti selanjutnya

I.6 Landasan Teori

I.6.1 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2014: 272), kemampuan merupakan ciri dasar setiap orang dan berkaitan dengan kriteria untuk menunjukkan kinerja yang sangat baik atau efektif dalam bekerja atau dalam suatu situasi.

Menurut Widodo (2016: 149) variabel kompetensi ditempatkan sebagai variabel bebas atau sebagai variabel perantara yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengaruh variabel terikat terhadap kinerja pribadi.

1.6.2 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014 : 273) ciri-ciri utama kemampuan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pribadi karyawan adalah

1. Konsep diri (*self concept*), adalah sikap , nilai – nilai , atau citra diri seseorang.
2. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
3. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

I.6.3 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Priansa (2016:199), karena otorisasi akan dapat memotivasi karyawan untuk aktif bekerja. Jika ada tunjangan gaji yang memadai, maka karyawan dengan kapabilitas yang memadai akan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

Menurut Hartatik (2012:162), motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap operasional perusahaan. Motivasi yang tinggi akan sangat diharapkan dari karyawan karena perusahaan akan selalu mencari karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi.

1.6.4 Indikator Motivasi

Menurut Notoadmojo (2015:130), alat alat yang dapat dikategorikan sebagai motivasi adalah.

1. Materiil, alat motivasi materiil adalah memberikan karyawan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan ekonominya.
2. Non materiil, alat motivasi nonmateri adalah sesuatu yang memberi kepuasan atau kebanggaan bagi karyawan.
3. Kombinasi materi dan nonmateri, alat insentif ini bersifat material dan non-material.

1.6.5 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2013:44), kondisi lingkungan kerja berdampak baik terhadap kepuasan karyawan dan kinerja pengembangan karir perusahaan.

Menurut Badriyah (2015: 234), karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak sehat akan membuat karyawan mengalami kondisi suhu tubuh yang ekstrim dan tidak memiliki kinerja yang baik.

1.6.6 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 : 28), indikator kondisi lingkungan kerja fisik:

1. Kondisi penerangan cahaya ditempat kerja sangat bermanfaat bagi karyawan.
2. Suhu udara dan kondisi temperatur dalam tempat kerja setiap anggota tubuh memiliki suhu tubuh yang berbeda
3. Tingkat kebisingan dalam tempat kerja menjadi salah satu penyebab yang membuat ketidaknyamanan dalam bekerja.

1.6.7 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012:234), ada beberapa indikator dalam mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

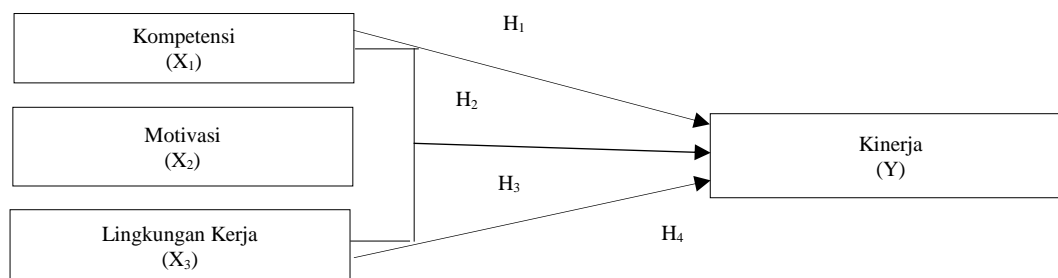
1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok untuk menjadi pekerjaan standar.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan di perusahaan pasti memenuhi persyaratan tertentu
3. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan bisa dilakukan oleh satu karyawan

I.7 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Baba (2012)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	X_1 = Kompetensi X_2 = Komunikasi X_3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t: Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Sakarsih (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section Pada PT Astra Honda Motors Parts Centre	X_1 = Motivasi X_2 = Disiplin Kerja Y = Prestasi Kerja	Uji F: Variabel Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Uji t: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
3.	Nugrahani ngsih dan Julaela (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening Pada PT. Tempuran Mas	X_1 = Disiplin kerja X_2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Uji t: Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

I.8 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

I.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96), rumusan jawaban penelitian dengan jawaban sementara disebut sebagai hipotesis.

H₁ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Abdy Centra Perabot

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Abdy Centra Perabot

H₃ : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Abdy Centra Perabot

H₄: Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Abdy Centra Perabot