

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Perusahaan dalam menjalankan usahanya memiliki sebuah tujuan utama yang tidak lain adalah menghasilkan keuntungan dari setiap kegiatan usahanya. Tujuan tersebut dapat dicapai karena adanya karyawan yang saling bekerja satu sama lain dan menghasilkan hasil yang diinginkan perusahaan. Hasil kerja karyawan tersebut disebut kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari pencapaian target perusahaan setiap tahunnya.

PT Transdata Satkomindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Dalam menjalankan operasional di perusahaan terdapat permasalahan kinerja yang kurang optimal. Dapat di lihat pada tabel I.1 data penyelesaian project PT Transdata Satkomindo tahun 2019.

**Tabel I.1**  
**DATA PENYELESAIAN PROJECT TAHUN 2019**

No.	Project	Target	Done	Persentase
1	<i>Installation Test Control</i>	131	111	85%
2	<i>Maintenance</i>	920	920	100%
3	<i>New Site Tower</i>	114	87	76%
4	<i>Node-B</i>	9	2	22%
5	<i>Menara Listrik</i>	4	2	50%

Sumber : PT. Transdata Satkomindo

Permasalahan kinerja yang terjadi terdapat beberapa *project* yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. *Project-project* tersebut meliputi *Instalation Test Control* sebesar 85%, *New Site Tower* sebesar 86%, *Node B* sebesar 22% dan *Menara Listrik* 50%. Fenomena ini dimana *project* tidak mencapai angka yang diharapkan yaitu 100%. Terjadinya fenomena tersebut karena karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Beberapa faktor dapat mempengaruhi kondisi karyawan, salah satunya adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat membentuk kompetensi karyawan. Dimana kompetensi tersebut dapat membuat karyawan bekerja lebih baik karena kesesuaian pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Pada tabel I.2 dapat dilihat data permasalahan latar belakang pendidikan dan penempatan karyawan PT Transdata Satkomindo.

**Tabel I.2**  
**DATA LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN**  
**TAHUN 2019**

No	Divisi	Jumlah Karyawan	Pendidikan Karyawan		Pendidikan yang tidak sesuai	Keluhan
			Sesuai	Tidak Sesuai		
1	<i>Admin Maintenance</i>	4	3	1	S1 Pendidikan B.Indonesia	Lemahnya Admin di bidang IT sehingga sering terjadi kesalahan di Pembuatan Dokumen dan Input Data di Aplikasi
2	<i>Team MBP</i>	7	5	2	SMA	Sulitnya bekerjasama dan memahami arahan dari Koordinator terbukti karena menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan arahan yang diberikan sebelumnya. Sehingga tidak ada feedback yang baik dari setiap karyawan.
3	<i>Team PV Siantar</i>	2	1	1	SMA	Sulitnya bekerjasama dan memahami arahan dari Koordinator terbukti karena menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan arahan yang diberikan sebelumnya. Sehingga tidak ada feedback yang baik dari setiap karyawan.
4	<i>CC OM</i>	3	2	1	S1 Pendidikan B.Indonesia	Lemahnya Karyawan di Bidang IT sehingga sering terjadi kesalahan Menjalankan Data di Aplikasi dan Sering terjadinya kesalahpahaman antara call center dengan Tim Preventive dan Tim MBP.
5	<i>Team Leader</i>	16	15	1	SMU	Kurangnya cara memahami berkoordinasi dengan Tim nya dan Pihak Mitra sehingga sering terjadi rotasi antar anggota tim.
6	<i>Installer/Teknisi</i>	55	28	27	SMA	Sering terjadinya Kesalahan pada saat pemasangan perangkat dikarenakan kurangnya Inisiatif bertanya kepada para senior.

Sumber : PT. Transdata Satkomindo

Dapat dilihat dari data tersebut bahwa ada total 33 karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sehingga pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk diselesaikan. Karyawan harus paham dan mengerti akan pekerjaan maka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran serta meningkatkan kerja sama tim. Selain latar belakang pendidikan, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga diduga menjadi pendorong karyawan untuk lebih bekerja secara efisien dan efektif. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Karyawan yang tidak puas maka pada akhirnya akan mengundurkan diri. Pada tabel I.3 dapat dilihat data pengunduran diri karyawan.

**Tabel I.3**  
**DATA PENGUNDURAN DIRI KARYAWAN TAHUN 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan
Januari 2019	0	1. Karena mendapat pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan jenjang karir yang lebih baik
Februari 2019	1	2. Mencari pengalaman baru
Maret 2019	2	3. Merasa kurang berkembang dan ingin menghadapi lingkungan baru
April 2019	1	4. Mendapat pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi dan lebih berpeluang untuk berkariir
Mei 2019	1	
Juni 2019	0	

Sumber : PT. Transdata Satkomindo

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa beberapa karyawan yang mengundurkan diri karena alasan-alasan tertentu, seperti terkait kompensasi, kesempatan untuk berkarir dan lingkungan kerja, yang merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap bulannya ada 1 orang karyawan yang mengundurkan diri

Permasalahan selanjutnya yang terjadi dalam kinerja karyawan adalah terkait lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu yang dipertimbangkan seorang karyawan ketika memulai pekerjaan yang akan mereka lakukan, jika lingkungan tersebut tidak mendukung maka seorang karyawan tidak dapat maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga perusahaan pun sulit untuk mencapai target yang ditentukan karena karyawan tersebut ingin lingkungan kerja yang kondusif seperti harapan karyawan sebelum ia bekerja.

**Tabel I.4**

**DATA KELUHAN KARYAWAN TERHADAP LINGKUNGAN KERJA FISIK TAHUN 2019**

No.	Jenis Indikator	Keterangan
1	Penerangan	Saat bekerja diluar ruangan karyawan merasa kurang cahaya jika harus bekerja menyelesaikan target di malam hari
2	Pewarnaan	Tidak ada kendala signifikan dari karyawan
3	Kebersihan	Keluhan terhadap tidak adanya toleransi antar karyawan untuk tetap menjaga lingkungan kerja dengan baik
4	Mutu Udara	Pekerjaan sering terkendala karena saat berada di luar ruangan pekerja melupakan untuk mengenakan masker sehingga saat bekerja ada yang jatuh sakit
5	Kebisingan	Pekerja sering mengeluh akan suara-suara yang didengar saat bekerja di luar ruangan seperti mengelus, mengetok beton, membuat rebarr pada pondasi dan sebagainya
6	Keamanan	Fasilitas perlindungan pekerja yang ada tetapi pekerja sering lalai untuk menggunakan peralatan tersebut

Sumber : PT. Transdata Satkomindo

Berdasarkan data keluhan karyawan pada tabel I.4 tersebut, beberapa keluhan terkait cahaya saat bekerja di malam hari, kebersihan tempat bekerja, kelalaian karyawan tidak menggunakan masker sehingga karyawan ada yang kurang sehat setelah bekerja di lokasi konstruksi, bagi karyawan yang berada di dalam ruangan saat bekerja kurang nyaman dengan suara mesin yang digunakan untuk memproduksi bahan-bahan konstruksi, dan fasilitas yang disediakan perusahaan tidak secara rutin digunakan. Maka dari itu secara garis besar untuk mencapai lingkungan kerja yang efektif bukan sekedar ketetapan perusahaan namun kontribusi besar juga dilakukan oleh para karyawan. Jika perusahaan sudah menyediakan alat-alat dan peraturan standart untuk mendukung kondisi kerja yang kondusif, maka karyawan harus lebih menyadari pentingnya standart alat dan aturan yang diberikan sehingga

dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik karena akan berpengaruh terhadap perusahaan dan terutama berdampak langsung terhadap karyawan tersebut.

## **I.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara ?

## **I.3 Tinjauan Pustaka**

Kompetensi berarti bahwa segala sesuatu yang ada pada seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang yang dibawa ke dalam lingkup pekerjaannya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, (Zainal et al., 2018). Hasil penelitian Dina Rande, 2016 menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno, 2009 mengukur kompetensi karyawan dapat melalui indikator berikut ini, antara lain pengetahuan (knowledge), pemahaman (understanding), sikap (attitude).

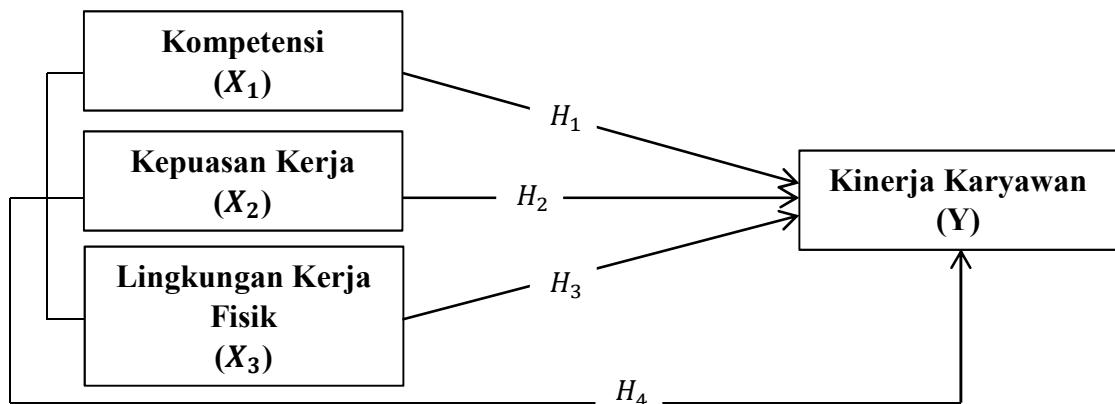
Kepuasan kerja menurut Handoko, 2014 adalah suatu perasaan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan, senang maupun tidak senang atas pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Penelitian oleh Sari, 2015 menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karena semakin karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Dimensi dan indikator pengukur kepuasan kerja berdasarkan Busro, 2018 yaitu hubungan kerja (keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan dan keterbukaan dan transparansi), tantangan kerja (kepuasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab), perlindungan kerja (perlindungan dari perjanjian kerja dan perlindungan dari asuransi)

Menurut Sudaryo et al., 2018 pengertian lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada ditempat kerja karyawan, yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian Virgyanti & Sunuharyo, 2018 memberi kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator pengukur lingkungan kerja fisik

berdasarkan Sudaryo et al., 2018 yaitu penerangan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan dan keamanan.

Mangkunegara, 2017 mengatakan kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam tugas dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan, dinilai secara kualitas dan kuantitas. Menurut Bangun, 2012 Indikator mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut : jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama

#### I.4 Kerangka Berfikir



**Gambar I.1 Kerangka Berfikir**

#### I.5 Hipotesis

Hipotesis yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu :

$H_1$  Lingkungan kerja fisik diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara.

$H_2$  Kompetensi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara.

$H_3$  Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara.

$H_4$  Kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara.