

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Revolusi Industri 4.0 menjelaskan tentang dunia digital dan fisik serta menawarkan peluang baru untuk mengumpulkan, menyebarkan dan menggunakan informasi. Hal ini berpotensi untuk meningkatkan efisiensi dan mendorong inovasi dalam skala besar di dalam perusahaan. Menurut Savitri (2019) dengan munculnya Revolusi Industri 4.0 akan banyak teknologi membantu pekerjaan-pekerjaan manusia untuk dapat meningkatkan produksi di dalam perusahaan, serta dapat mempercepat proses pekerjaan dan memaksimalkan jam kerja.

Dari penjelasan tersebut Revolusi Industri 4.0 adalah sebuah revolusi baru yang muncul, revolusi berbasis teknologi yang dapat secara langsung membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan munculnya teknologi baru maka akan berdampak bagi dunia perindustrian, bisnis, dan sumber daya manusia. bukan hanya teknologi di dalam pabrik yang akan berubah, namun sistem pengelolaan dari sebuah perusahaan seperti sistem teknologi, bisnis, dan sumber daya manusia juga akan berubah.

Berkembangnya Revolusi 4.0 maka akan muncul sebuah perubahan dalam kompetensi yang perlu dimiliki oleh karyawan, kompetensi baru yang perlu dimiliki karyawan di Era Revolusi Industri 4.0 menjadi tantangan bagi karyawan, dimana karyawan perlu mengetahui keterampilan yang akan berkembang serta mempelajarinya agar mampu mengikuti perkembangan zaman di Era Revolusi Industri 4.0.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat. (Wajdi, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kaswan (2017) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diambil suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Semakin berkembangnya industri manufaktur yang ada di Indonesia maka potensi atau peluang bisnis yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha untuk mengembangkan bisnis dibidang jasa juga semakin meningkat. Salah satunya adalah dengan adanya perusahaan jasa yang penyedia atau penyewaan alat berat

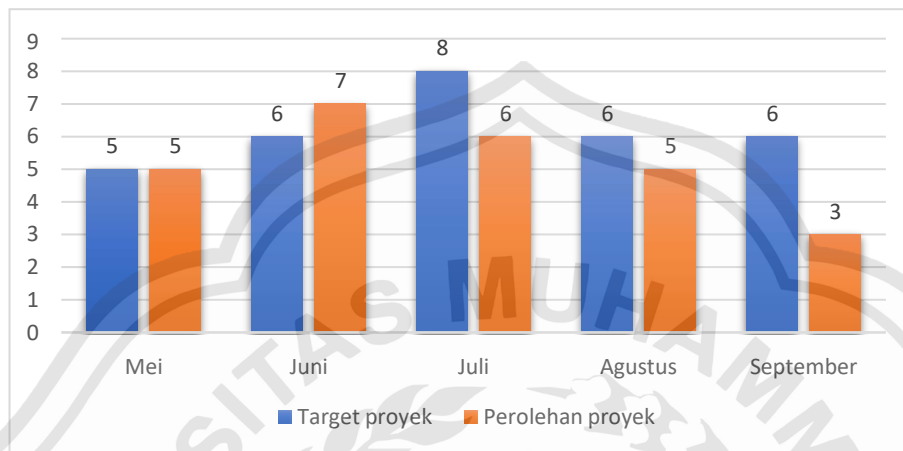
dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan yang akan melakukan investasi. Adanya perusahaan di bidang jasa penyewaan ini maka perusahaan tidak perlu mengeluarkan modal besar pada tahun pertama, fleksibilitas sewa, dan sebagainya. Dengan adanya perkembangan yang menggunakan jasa sewa pada saat ini, sudah banyak sekali perusahaan yang membuka jasa persewaan alat berat. Maka dari itu perusahaan harus bisa memiliki sumber daya manusia yang memadai.

Perusahaan jasa merupakan perusahaan yang berjalan di bidang layanan atau perusahaan yang fokus dalam produksi pelayanan jasa untuk mendapatkan suatu penghasilan. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan jasa ini adalah layanan jasa yang dapat dirasakan oleh para konsumennya. Perusahaan jasa adalah sebuah usaha yang memiliki kegiatan untuk memproduksi produk yang tidak berwujud (jasa) yang mana memiliki tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Selain untuk mendapatkan laba tujuan perusahaan jasa untuk mewujudkan keinginan konsumen serta memenuhi kebutuhan para konsumen. Menurut Philip Kotler (2006) Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh satu pihak kepada pihak lain, pada dasarnya bersifat intangible (tidak berwujud fisik) dan tidak mengakibatkan kepemilikan sesuatu. Produksi jasa bisa berkaitan dengan produk fisik atau sebaliknya.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah PT. Berkah Utama Traktor, PT. Berkah Utama Traktor merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa rental alat berat. Bisnis utama PT. Berkah Utama Traktor adalah pelayanan jasa rental alat berat yang beroperasi di Pelabuhan Umum Gresik, Pelabuhan khusus perusahaan PT. Wilmar Nabati Indonesia, dan pelabuhan khusus

disekitarnya di dalam negeri yang telah dikomersilkan. Perusahaan ini beralamat di Jl. Harun Thohir No 119 A Kabupaten Gresik. Bukan hanya menyediakan alat berat saja, perusahaan ini juga menyediakan beserta operatornya.

**Sumber : PT. Berkah Utama Traktor tahun 2022**



**Gambar 1.1 perolehan proyek PT. Berkah Utama**

Diatas adalah gambar grafik perolehan proyek PT. Berkah Utama Traktor lima bulan terakhir. Setiap bulannya PT. Berkah Utama Traktor menentukan target proyek yang harus diperoleh tiap bulannya. Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa penyewaan alat berat yang diterima oleh PT. Berkah Utama Traktor mengalami penurunan pada beberapa periode, seperti pada tiga bulan terakhir yaitu bulan juli, agustus dan September perolehan proyek selalu dibawah target yang telah ditentukan.

Pada bulan Juli PT. Berkah Utama Traktor menargetkan 8 proyek yang jika dilihat jumlah tersebut lebih tinggi dari bulan sebelumnya, hal itu dikarenakan pada bulan sebelumnya mereka memperoleh proyek lebih dari target mereka. Namun pada bulan juli mereka hanya mendapatkan 6 proyek. Hal yang sama juga terjadi pada bulan selanjutnya, yaitu pada bulan Agustus dan September. Dari data tersebut

mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan dikarenakan kinerja karyawan juga mengalami penurunan, sehingga proyek yang mereka terima terus menurun. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan.

. Menurut Emron, (2017) menjelaskan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sebagai faktor penentu perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan. Dengan Kompetensi yang mumpuni yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian khusus untuk melaksanakan pekerjaannya secara efisien. Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kecakapan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Berkah Utama Traktor, untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Bedasarkan observasi awal yang telah dilakukan mengenai kompetensi yang merujuk pada 5 (lima) indikator karakteristik kompetensi menurut Veithzal (2018) yaitu Watak (*traits*), Motif (*motive*), Konsep Diri (*self-concept*), Pengetahuan (*knowledge*), Keterampilan atau keahlian (*skill*) ditemukan bahwa :

**Tabel 1.1 Kompetensi karyawan**

No.	Indikator	Kemungkinan Penyebab	Diskusi
1	<b>Keterampilan</b> ( <i>Skill</i> )	Kurangnya Operator yang Handal	Operator kurang handal, tetapi bukan permasalahan besar karena perusahaan sudah ada pelatihan mengenai operasional
		Kurangnya kompetensi	Skill karyawan kurang memadai tetapi karyawan masih bisa untuk menjalankan operasional perusahaan
2	<b>Ilmu Pengetahuan</b> ( <i>Knowledge</i> )	Ilmu marketing kurang memadai	Karyawan tidak memiliki ilmu marketing yang memadai
		Kurangnya kompetensi	Pengetahuan karyawan kurang memadai
3	<b>Watak</b> ( <i>Traits</i> )	Kurang tanggap dalam menangani komplain	Karyawan kurang tanggap dalam menghandle complain

			tetapi memiliki inisiatif untuk mencari jalan keluar
		Tidak Jujur	Karyawan terkadang melakukan kecurangan
<b>4</b>	<b>Konsep Diri (Self Concept)</b>	Tidak berpengalaman	Karyawan kurang memiliki pengalaman tetapi karyawan dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik
		Kurangnya inisiatif Karyawan	Adanya beberapa Karyawan yang kurang inisiatif

**Sumber : Hasil observasi PT. Berkah Utama Traktor tahun 2022**

Dari obesrvasi awal yang dilakukan di perusahaan ditemukan permasalahan seperti tabel diatas. Hal ini diindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan disebabkan dari kompetensi karyawan yang kurang memadai untuk menunjang kinerja mereka.

Beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi Fachreza (2018). Namun kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh kompetensi saja, Beberapa studi terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Kunderi dan Suhatmanto (2018) yang menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu nya yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan Muazaroh & Subaidi (2019), yaitu Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), Kebutuhan Sosial (*Social Needs*), Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*), Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

Dari observasi awal yang dilakukan dan dilihat dari data motivasi yang dilakukan oleh PT. Berkah Utama Traktor, mereka sudah memberikan motivasi yang baik. Hal ini menjadi pertanyaan mengapa kinerja karyawan mengalami penurunan sedangkan perusahaan telah mengupayakan penunjang motivasi yang memadai. Berikut adalah beberapa daftar penunjang motivasi karyawan yang diberikan oleh PT. Berkah Utama Traktor :

**Tabel 1.2 penunjang motivasi karyawan**

No	Indikator	Keterangan	Rincian
1	<b>Kebutuhan Fisiologis</b> <i>(Physiological Needs)</i>	Gaji	80% karyawan menerima gaji sesuai UMR Kabupaten Gresik
		Tunjangan hari raya	100% dari gaji yang diterima
		Reward rekreasi	1 tahun



		Reward umroh	Penilaian kinerja selama 4 tahun
2	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b> <i>(Safety Needs)</i>	Tunjangan Kesehatan	Pendaftaran peserta BPJS
3	<b>Kebutuhan Sosial</b> <i>(Social Needs)</i>	<i>Gathering</i>	Pelaksanaan dilakukan 1 tahun sekali
		Perayaan Hari Besar	Idul Fitri, Idul Adha, 17 Agustus
4	<b>Harga Diri dan Pengakuan ( Esteem Needs)</b>	Jenjang Karir	Berdasarkan Penilaian Kinerja

**Sumber : PT. Berkah Utama Traktor tahun 2022**

Menurut penelitian Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam, (2018) Selain kepribadian, komitmen organisasi dan juga motivasi , untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu ditunjang dan ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang mendukung dan Lingkungan kerja yang nyaman, yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan, sedangkan agar karyawan tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugas yang di jalankan, sehingga mereka lebih nyaman tenang, tekun dan serius menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu antara lain. Hubungan

Karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, suhu udara pakai blower, penggunaan warna tembok warna putih, dan juga ruang gerak yang sempit, keamanan kerja seperti halnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) wajib memakai perlindungan diri yang sudah disediakan oleh perusahaan dan juga mematuhi petunjuk-petunjuk kerja yang telah ada seperti wajib pakai kerpas, earplud dan juga masker.

Berikut adalah data Rekapitulasi Lingkungan Kerja di PT. Berkah Utama Traktor

**Tabel 1.3 Rekapitulasi Lingkungan Kerja**

NO	Uraian	Kondisi Lingkungan		
		Baik	Cukup	Kurang
1	Tempat parker	✓	-	-
3	Kantin	-	✓	-
4	Toilet	✓	-	-
5	Tempat merokok	✓	-	-
6	Fasilitas kantor user			
	a. Komputer	-	✓	-
	b. AC	✓	-	-
	c. Wifi	✓	-	-
	d. Telepon	✓	-	-
	e. Kipas angin	✓	-	-
7	Loker	-	✓	-
8	Wastafel	✓	-	-
9	Keamanan	✓	-	-

10	Penyemprotan Disinfectan	-	✓	-
11	Ventilasi udara	✓	-	-
12	Kebersihan	✓	-	-
13	Kebisingan	-	✓	-

**Sumber : PT. Berkah Utama Traktor tahun 2022**

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Berkah Utama Traktor memiliki fasilitas yang cukup lengkap mulai dari tempat parkir karyawan, kantin yang nyaman, toilet yang nyaman, Mushola diarea perusahaan, Tersedia juga wastafel untuk mencuci tangan dan dilengkapi dengan alkohol agar tangan tetap steril saat masuk ke area kerja. Adanya fasilitas kantor seperti komputer, AC, Telepon dan Wifi. Bukan hanya lingkungan fisik saja yang dapat mempengaruhi kinerja, Sedarmayanti dalam Nurhayati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yaitu suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan atau bahkan membosankan. Jika dilihat dari suasana kerja di lapangan hubungan antar karyawan, atasan dengan bawahan sudah berjalan dengan harmonis atau baik sehingga permasalahan yang timbul dapat diatasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan yaitu mengenai permasalahan kinerja karyawan yang menurun dikarenakan faktor kompetensi dan motivasi serta lingkungan kerja yang bertolak belakang dengan penelitian terdahulu, menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian apakah kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas maka rumusan yang akan saya angkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari pembahsan rumusan masalah-masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Utama Traktor
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Utama Traktor
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Berkah Utama Traktor

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat untuk akademisi

Manfaat yang diharapkan untuk akademisi yaitu agar mampu memberikan pengetahuan gagasan atau referensi bahan bacaan bagi perkembangan keilmuan mengenai kinerja karyawan.

## 2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang mereka gunakan untuk tetap bisa bersaing dalam perkembangan industri.

