

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya memiliki pencapaian tujuan yang sama. Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam operasional perusahaan, baik dalam perorangan maupun kelompok. Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sudarmanto, 2009). Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran suatu kegiatan organisasi perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, perasaan, pengetahuan, dan kreatifitas. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan, sehingga usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009). Dalam mengelola karyawannya, perusahaan juga perlu melaksanakan penilaian kinerja, karena penilaian kinerja juga merupakan suatu proses sistem formal untuk mengkaji / memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang (Sedarmayanti,2011).

PT Afan Logam Lestari adalah sebuah perusahaan perdagangan umum Aluminium yang bertempat di Jln.Budi Utomo, Rt.05/Rw.05, Kaliwungu, Mlaras, Sumobito Jombang. PT Afan Logam Lestari adalah salah satu media pemasaran dari perusahaan aluminium terbesar di Indonesia yang didedikasikan untuk para konsumen aluminium nasional demi mempermudah proses interaksi dan transaksi antara PT Afan Logam Lestari sebagai pihak vendor/penjual dengan konsumen. Pemilihan tenaga karyawan di PT Afan Logam Lestari telah menentukan standarisasi kompetensi yaitu minimal SMK Teknik Kimia atau Teknik Elektro dan SMA jurusan IPA (fisika & kimia). PT Afan Logam Lestari menentukan standarisasi kompetensi kepada para karyawannya karena mereka akan dituntut untuk memahami komposisi kimia dalam proses produksi supaya dapat menghasilkan produk yang berkualitas baik. Produk yang dihasilkan PT Afan Logam Lestari yaitu berupa aluminium ingot (aluminium batangan) yang nantinya produk ini bisa untuk mensuply pabrik yang memproduksi barang berbahan dasar aluminium. PT Afan Logam Lestari memiliki berat per batangnya 20,5 Kg dengan standar kualitas produk sebesar 99,70%. Temperatur tuang yang ditetapkan dalam proses produksi adalah sebesar 680°Celsius dengan kadar magnesium 0,45-0,90.

Kinerja di PT Afan Logam Lestari akan baik jika didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Abdullah (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk dan arahan yang diberikan oleh pimpinan. Sedangkan menurut Moeherinono (2012) Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan dalam mewujudkan sasaran,

visi misi, dan tujuan organisasi yang dituangkan melalui rencana strategis suatu organisasi. Dalam beberapa pengertian kinerja dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada karyawan yang harus dikerjakan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai sasaran, visi misi, dan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

PT Afan Logam Lestari sangat mengharapkan agar setiap karyawannya menunjukkan kinerja yang baik. Fenomena yang ditemui dalam kinerja karyawan adalah menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya yang belum memenuhi target atau standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang diduga karena kurang tingginya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan. Terjadinya penurunan jumlah produksi tiap bulan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika hal ini dibiarkan maka dapat berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari data laporan produksi PT Afan Logam Lestari dalam kurun waktu enam bulan terakhir pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Laporan Produksi Aluminium Ingot
PT Afan Logam Lestari Periode Januari-Juni 2021

Bulan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Ketercapaian Target (%)	Barang Reject (unit)	Presentase Produk Reject (%)
Januari	300	290	96,67%	15	5,00%
Februari	300	250	83,33%	2	0,67%
Maret	280	270	96,43%	13	4,64%
April	270	250	92,59%	12	4,44%
Mei	280	280	100,00%	10	3,57%
Juni	300	270	76,67%	19	6,33%

Sumber : Data internal PT Afan Logam Lestari. 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan produksi yang dapat dilihat dari presentase ketercapaian target produksi dalam kurun waktu enam bulan terakhir. Produksi yang mengalami penurunan hingga 76,67%, hal ini tentu akan berdampak pada pendapatan perusahaan yang ikut menurun. Penurunan produksi yang terjadi di PT Afan Logam Lestari juga diduga karena kurang tingginya kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan, (Dimas, Kepala Div. SDM).

Tabel 1.1 dalam kolom barang reject menunjukkan tingginya presentase produk reject yaitu mencapai 6,33% dalam kurun waktu enam bulan. Hal tersebut menunjukkan masih rendahnya kualitas dan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Produk reject yang terjadi diakibatkan karena kelalaian karyawan dalam memperhatikan temperatur tuang saat mencetak sehingga mengakibatkan produk yang cacat seperti permukaan yang kasar dan berlubang-lubang serta membuat kadar magnesiumnya berkurang.

Karyawan PT Afan Logam Lestari belum menunjukkan kualitas dan efektivitas kerja yang maksimal. Hal ini juga dibuktikan dari wawancara dengan kepala Divisi SDM yang telah dilakukan oleh peneliti, bahwa ada beberapa karyawan yang bekerja jika hanya ada tugas dari atasan dan bermalas-malasan pada waktu jam kerja dan tidak memperhatikan proses produksi yang dikerjakan sehingga mengakibatkan adanya produk reject. Mereka juga tidak mempunyai inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat sehingga menyebabkan penurunan hasil produksi karena rendahnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang telah dibebankan.

Terdapat faktor yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan produksi yaitu kompetensi. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ruky (2006) mengatakan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja, baik itu kinerja karyawan maupun organisasi. Secara empiris penelitian ini dilandasi oleh beberapa penelitian lain seperti yang telah diungkapkan oleh Santiasih (2013) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan personal seseorang yang dapat menentukan tingkat perilaku dan keahlian karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Wibowo (2012) mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Setiap karyawan harus memiliki keterampilan, keahlian dan pengetahuan yang merupakan bekal bagi karyawan dalam bekerja dengan baik terutama menyangkut dengan bidang pekerjaan khususnya di PT Afan Logam Lestari dimana karyawan produksi dituntut untuk memiliki pengetahuan dalam memahami komposisi kimia untuk menghindari kesalahan dalam proses produksi. Karyawan PT Afan Logam Lestari juga dituntut untuk dapat memahami standarisasi temperatur tuang yang telah ditetapkan perusahaan supaya ketika dilakukan pengecekan atau *Quality Control* tidak menimbulkan produk reject. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan terampil dan paham akan pekerjaannya, seperti kasus yang pernah terjadi di PT Afan Logam Lestari, salah satu karyawan produksi ada yang lalai dalam memperhatikan temperatur tuang. Temperatur tuang yang rendah akan mengakibatkan aluminium ingot tercetak tidak sempurna seperti permukaan yang

kasar dan berlubang-lubang. Hal tersebut dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan produksi di perusahaan karena kurangnya keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan proses produksi. Hal tersebut akan berdampak pada pendapatan perusahaan (Dimas, Kepala Div.SDM).

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito,2014). Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Hanggaraeni (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut pengamatan peneliti pada saat karyawan bagian produksi PT.Afan Logam Lestari melaksanakan proses produksi banyak karyawan yang merasakan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerjanya, seperti tidak tersedianya fasilitas kerja seperti baju *safety* yang seharusnya diberikan kepada karyawan untuk membuat karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, mengingat para karyawan produksi harus menghadap tungku panas serta udara yang tidak baik yang sudah tercampur dengan asap peleburan aluminium. Baju *safety* yang dibutuhkan karyawan produksi ialah baju khusus yang terbuat dari bahan aluminium foil tebal dan tahan panas (Api) serta dilengkapi dengan helm khusus berlapis kaca bening serta sarung tangan dan masker. Tidak tersedianya fasilitas

kerja tersebut dianggap karyawan kurang merasa aman dalam bekerja, sehingga proses produksi dapat terhambat dengan kondisi karyawan yang kurang merasa aman.

Selain tidak tersedianya fasilitas *safety*, tidak tersedianya fasilitas kantin juga membuat karyawan tidak nyaman karena karyawan harus keluar perusahaan terlebih dahulu saat waktu jam istirahat. Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan perusahaan, dengan tidak tersedianya kantin membuat karyawan kurang merasa nyaman dan tidak efektif. Selain itu, perusahaan juga belum menyediakan klinik kesehatan pribadi di dalam perusahaan sehingga jika ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit harus memerlukan waktu yang lumayan lama untuk tiba di rumah sakit terdekat yang berjarak ± 11 Km dari perusahaan.

Selain ketidaktersediaan fasilitas kerja, hubungan antar karyawan juga menjadi salah satu keluhan dalam lingkungan kerja. Seperti wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan yang bagian produksi. karyawan tersebut menceritakan bahwa ada ketidaknyamanan hubungan dengan karyawan bertugas di bagian pengiriman barang (Driver), karena sering mengalami keterlambatan dalam pengambilan barang yang mengakibatkan menumpuknya barang di ruangan produksi sehingga menjadikan ruangan produksi menjadi sangat penuh dan tidak ada ruang untuk barang produksi yang selanjutnya. Hal tersebut juga dapat menimbulkan permasalahan di antara sesama rekan kerja.

Terlepas dari faktor yang melatar belakangi terjadinya penurunan kinerja karyawan selain kompetensi, lingkungan kerja juga penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Semakin kondusif, nyaman dan aman lingkungan kerjanya maka karyawan akan semakin betah di tempat kerja. Untuk itu, berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PT Afan Logam Lestari Sumobito Jombang.**

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Afan Logam Lestari ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Afan Logam Lestari ?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Afan Logam Lestari.
2. Untuk mengetahui menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Afan Logam Lestari.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi rujukan bagi peneliti lain dalam penelitian yang akan datang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Untuk memperkaya literatur penelitian serta memperluas wawasan bagi seluruh civitas akademika STIE PGRI Dewantara Jombang khususnya mahasiswa prodi manajemen.

c. Bagi PT.Afan Logam Lestari

Sebagai evaluasi untuk memperbaiki kompetensi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, khususnya karyawan bagian produksi.

1.5.Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini akan banyak sekali hal yang dapat diangkat dan dibahas, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan agar pembahasan proposal ini tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah ini adalah membahas tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Afan Logam Lestari.