

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan. SDM merupakan asset perusahaan yang paling berharga dan memegang peranan sangat penting bagi kesinambungan dan kelangsungan hidup perusahaan [1]. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus ditunjang oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam perusahaan. Sumber daya yang kompeten dalam bidangnya, motivasi yang diberikan pimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi perusahaan tersebut [2].

PT Giwin Inti sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau lebih dikenal dengan *Kontraktor* yang didirikan pada tahun 1996 dan dikelola secara profesional oleh para pengurus yang berpengalaman dalam bidang pembangunan jembatan dan jalan KAI. Dengan didukung tenaga-tenaga *profesional* dan berpengalaman dengan keahlian yang beragam, dan telatih dalam bidangnya maka PT. Giwin Inti selalu mengedepankan kecepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk membuat seluruh klient PT. giwin Inti merasa puas atas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi [2]. Kinerja karyawan merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat mencapai kesuksesan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Untuk meningkatkan kinerja karyawan

merupakan tantangan perusahaan paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Problematika yang terjadi pada kondisi kinerja karyawan PT Giwin Inti dari hasil observasi yang di dapat bahwa kinerja PT Giwin Inti masih belum optimal dapat dilihat dari hasil kerja karyawan pada tahun 2016 sampai dengan 2017 pada proyek *Pekerjaan Pembangunan Jembatan BH.370 Km.199+731 Bentang 30 M Antara Martapura – Gilas* yang dapat di selesaikan sesuai dengan target. tetapi berbanding terbalik pada proyek *Pekerjaan Pembangunan Reaktivasi Jalan KA Km 56+000 sampai dengan 68+000 Tahap II Lintas Binjai – Besitang (Paket BNB 3)* tahun 2017 sampai dengan 2018 kinerja karyawan menurun. Hal ini di karenakan faktor cuaca yang tidak stabil dan hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target sehingga perusahaan membuat PMK (Perpanjangan masa kerja) selama 30 hari untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Seperti pada saat melakukan pekerjaan pengecoran Box Culvert, penimbunan, dan pemadatan tanah kerap terjadi hujan yang menyebabkan meluapnya air disungai sehingga mengakibatkan keterlambatan pekerjaan *Pembangunan Reaktivasi Jalan KA Km 56+000 sampai dengan 68+000 Tahap II Lintas Binjai – Besitang (Paket BNB 3)*.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk memperoleh hasil ditempat kerja pada tingkat yang memuaskan, termasuk untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi merupakan sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi [3]. Kompetensi juga sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperhatikan, yang meliputi kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi [2]. Artinya inti dari kompetensi sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Berdasarkan definisi tersebut maka kompetensi adalah sesuatu yang melekat dalam diri seorang yang hal itu dapat diukur dengan alat ukur tertentu. Kompetensi ini harus senantiasa melekat dalam diri seorang pekerja agar dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Setiap karyawan lapangan

pada PT. Giwin Inti seperti bagian logistik dan pengawas pekerjaan diberikan masa pelatihan sebelum ditempatkan bekerja dilapangan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan, agar karyawan nantinya mampu bekerja dengan baik seperti yang ditentukan oleh perusahaan. Sistem kerja pada PT. Giwin Inti ini berbentuk team sehingga pada saat melakukan pekerjaan proyek setiap karyawan melakukan *briefing* di pagi hari mengenai apa saja yang akan dilakukan dan melakukan *briefing* pada malam hari untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan. Dalam pemilihan karyawan PT. Giwin Inti ini tidak hanya melihat dari latar belakang pendidikan tetapi berdasarkan pengalaman karyawan (Minimal 3 tahun) hal itu berlaku bagi semua karyawan. Dalam pernyataan hasil prasurvey masih sering terjadi yang terlihat dari karyawan tingkat teknis lapangan dan pengawas pekerjaan, seperti ketidak sesuaian perhitungan volume dengan hasil dilapangan akibat kurang menguasai substansi pekerjaannya, dimana penyelesaian tugas-tugas hanya ditangani oleh beberapa karyawan saja, baik secara individu maupun dalam tim sehingga tugas-tugas cenderung terkonsentrasi pada mereka yang dinilai memiliki kompetensi dalam hal kemampuan, ketrampilan sementara yang lainnya bekerja seadanya tanpa pola dan sasaran yang jelas. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi. Motivasi salah satu cara untuk mendorong atau mempengaruhi diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya [5]. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu dan dapat timbul dari luar diri individu dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan [6]. Motivasi dari luar diri individu disebut motivasi eksterna, motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari luar tersebut akan memotivasi karyawan dengan adanya harapan untuk mendapatkan pujian, pengakuan, imbalan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [7]. Setiap karyawan PT. Giwin Inti ini mendapatkan motivasi atau dorongan semangat

berupa imbalan seperti bonus tambahan, penghargaan, dan lebih mudah untuk meningkatkan karir jangka panjang. Dilihat berdasarkan melaksanakan pekerjaan seperti laporan mingguan, laporan bulanan dan progress dilapangan Sehingga karyawan pun memiliki semangat kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Motivasi yang digunakan perusahaan sebagai pemacu atau dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

Faktor lain juga yang mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan adanya disiplin bekerja dari karyawan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian sebaliknya disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang meningkatnya kinerja perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis [8]. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kinerja yang akan dicapai [9]. Setiap karyawan diberikan disiplin kerja dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, disiplin kerja berupa ketepatan waktu masuk jam kerja dan juga tepat waktu pada saat pulang jam kerja. Pelaksanaan kegiatan pada PT. Giwin Inti ini belum sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Pada saat bekerja, sering sekali ketika perusahaan melakukan pemesanan sirtu, terkadang sirtu pesanan dari perusahaan lama sampai ketempat borongan, dan ketika pemesanan beton kepada pemasok, spek beton yang dipesan tidak sesuai dengan yang di harapkan oleh PT Giwin Inti, dan beton tersebut harus di retur, pada saat

retur inilah waktu bekerja para karyawan terhambat yang mengakibatkan pekerjaan jadi tertunda dan kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang sering tidak berada ditempat kerjanya atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan seperti data opname dozer, excavator, vibro yang seharusnya alat bekerja satu hari 8 jam dengan pemakaian solar/bbm 105 liter tetapi pada laporan alat bekerja cuman 5 s.d 6 jam dengan pemakaian solar/bbm yang lebih besar yaitu 150 liter. Dan seharusnya hasil rekap di laporkan setiap hari justru di laporkan saat pimpinan meminta saja. Ini adalah salah satu bahan pertimbangan manager terhadap karier kedepannya. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9].

Selain kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang di atas, lingkungan kerja juga salah satu faktor penting dalam keberhasilan jalannya suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Karyawan akan merasa nyaman untuk melakukan aktifitas kerja dengan didukung oleh suasana nyaman dan aman ditempat kerja. lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi [10]. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif [9]. Di mana setiap anggota karyawan kontraktor dalam bekerja, PT. Giwin Inti ini selalu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman seperti tempat tinggal, peralatan (Helm *safety*, Sepatu, Rompi, sarung tangan) dalam bekerja, perlengkapan (Motor, Mobil, *Insentif* pulang kampung) dan keamanan seperti humas yang akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Di PT. Giwin Inti ini dimana setiap pekerjaan proyek baru pasti ada tempat dan waktu dalam permasalahan yang tidak sama, seperti pembebasan lahan yg ditempati warga di daerah lahan PT. KAI sehingga membuat

karyawan tersebut kurang mampu dalam beradaptasi dengan warga, dan membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga memerlukan waktu yang cukup lama untuk beradaptasi dengan warga disekitar sehingga berdampak negatif terhadap target pencapaian pekerjaan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [9].

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIWIN INTI”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti?
5. Apakah kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini penulis hanya membahas mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti. Dengan variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Studi kasus pada karyawan PT Giwin Inti.
3. Periode pengamatan pada penelitian ini yaitu tahun 2019.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giwin Inti.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lainnya dan menambah wawasan bagi para pembaca mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi kembali kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam perusahaan serta dapat mencari bahan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Giwin Inti sehingga tercapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini direplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, Ivonne S. Saerang, dan Greis M. Sendow, dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)” [2].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dari Segi Variabel Independen

Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan pada penelitian ini ditambahkan variabel bebas lingkungan kerja, dimasukkan variabel ini karena lingkungan kerja mempunyai berbagai manfaat yang dapat menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya [10]. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan, supaya kinerja karyawan dapat berjalan secara maksimal dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

2. Dari Segi Objek Penelitian

Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada PT. Giwin Inti

3. Dari Segi Tahun Penelitian

Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL