

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Era modernisasi saat ini, baik perusahaan yang bergerak pada bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan mendorong karyawannya untuk bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kompetensi yang tinggi agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang paling utama dari suatu organisasi, perusahaan atau lembaga, pada fondasi sumber daya manusia ialah manusia yang merencanakan, melaksanakan dan menggerakkan sebuah organisasi, perusahaan atau lembaga dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan. Tentu manusia ini harus dikelola dengan baik supaya bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, dengan manajemen sumber daya manusia.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Suatu organisasi yang menyadari keberadaannya untuk mencapai tujuannya memerlukan perencanaan tenaga kerja yang efektif. Organisasi tanpa dukungan karyawan yang memadai secara kuantitatif, kualitatif, strategis dan operasional, organisasi tidak akan dapat mempertahankan keberadaannya, dan berkembang di masa depan. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat

---

<sup>1</sup> Soemarsono. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi>. Diakses 17 /11/2023. 14.23

mengganggu pencapaian suatu tujuan bisnis, baik dari segi kinerja, profit maupun kelangsungan hidup organisasi.<sup>2</sup>

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.<sup>3</sup> Sedangkan menurut Simanjuntak, kinerja adalah suatu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.<sup>4</sup>

Kinerja karyawan dikatakan sangat penting bagi perusahaan, sebab kinerja yang baik dari karyawan tentunya akan menghasilkan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan. Sehingga dengan kinerja yang optimal akan mampu mengimplementasikan rencana kerja yang telah disusun oleh perusahaan, ke dalam suatu pencapaian yang direalisasikan pada pelaksanaan tugas yang sudah ditetapkan guna kepentingan perusahaan.

Kasmir, menjelaskan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.<sup>5</sup> Selain itu menurut Simanjuntak, kinerja

---

<sup>2</sup> Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, (2016), hlm 10

<sup>3</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, (2017), hlm 7

<sup>4</sup> Simanjuntak, J. Payaman. *Manajemen dan Evaluasi Kerja, Edisi Ketiga*. Lembaga Penerbit FEUI, (2014), hlm 98

<sup>5</sup> Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, (2019), hlm 93

dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.<sup>6</sup>

PT Pama Persada Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Khususnya di bidang jasa penyewaan alat berat. Kegiatan usaha PT Pama Persada Nusantara sudah berlangsung sejak 1993 sampai sekarang. PT Pama Persada Nusantara cabang Tanjung Enim populer disebut sebagai salah satu kontraktor penambang batu bara yang mampu melakukan eksplorasi, persiapan infrastruktur, operasi penambangan, perencanaan, serta reklamasi dan revegetasi di area bekas tambang.

Berdasarkan hasil tinjauan peneliti melalui data kinerja karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, diketahui bahwa selama 3 tahun terakhir mengalami kendala terkait optimalisasi kinerja karyawannya yang tidak dapat teroptimalkan secara menyeluruh, sebagaimana pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**

**Data Penilaian Kinerja PT Pama Persada Tanjung Enim Tahun 2020-2022 (Persen)**

No	Key Performance Indicators	2020		2021		2022	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
<i>Internal Proses</i>							
1	Ketersediaan fisik dan unit berjalan	90.00	90.00	90.00	92.60	100.00	80.30
2	Perincian rasio jadwal	80.00	80.00	80.00	82.60	90.00	72.35
3	Pemanfaatan ketersediaan, semua loader dan hauler	59.30	61.30	65.00	69.35	75.00	70.60
4	Rata-rata pencapaian produktivitas loader dan hauler	100.00	100.00	10.00	98.79	100.00	90.0
5	Produktivitas tenaga kerja	100.00	100.00	100.00	105.43	100.00	100.00

<sup>6</sup> Simanjuntak, J. Payaman. *Manajemen dan Evaluasi Kerja, Edisi Ketiga*. Lembaga Penerbit FEUI, (2011), hlm 11

6	Nol insiden fatal	0	0	0	0	0	0
7	Program akuntabilitas keselamatan	80.00	80.00	81.00	81.00	90.00	100.00
8	Indeks manajemen PAMA terintegrasi	100.00	100.00	100.00	103.00	100.00	100.00
<i>Learning and Grow</i>							
9	Keterlibatan budaya	50.00	85.00	85.00	87.79	100.00	88.90
10	Cakupan keterlibatan inovasi karyawan	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	70.59

*Sumber* : PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim tahun 2020-2022 telah mencapai target pencapaian. Hal ini dapat ditinjau dari indikator-indikator penilaian kinerja, yaitu ketersediaan fisik dan unit berjalan, perincian rasio jadwal, rata-rata pencapaian produktivitas loader dan hauler, produktivitas tenaga kerja, program akuntabilitas keselamatan, bahkan pemanfaatan ketersediaan loader dan hauler, keterlibatan budaya melebihi serta cakupan keterlibatan inovasi karyawan melebihi target capaian. Namun di tahun 2022 terjadi penurunan yang disebabkan oleh peningkatan target yang ditetapkan oleh perusahaan pada beberapa indikator. Secara keseluruhan peningkatan target ini memberikan dampak capaian yang masih jauh di bawah target kinerja perusahaan terutama pada indikator pembelajaran dan pertumbuhan yang masih jauh dari target. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik, maka baik buruknya kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja dan kompetensi karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.<sup>7</sup> Lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja

---

<sup>7</sup> Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung : Refika Aditama, (2011), hlm 1

meliputi lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga apabila kondisi lingkungan kerja di perusahaan bersifat kondusif atau baik maka hal ini akan mendukung aktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik pula tentunya, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada di perusahaan kurang kondusif maka hal ini akan berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Martoyo, menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak soni karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim. Ditemukan permasalahan faktor lingkungan kerja yang disebabkan oleh hubungann karyawan yang masih kurang terjalin baik, terutama akibat kurang harmonisnya antar karyawan, kemudian peraturan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan, karena peraturan yang belum dapat dipatuhi sepenuhnya oleh karyawan. Berdasarkan hasil observasi terkait dengan lingkungan kerja terhadap karyawan pada PT Pama Persada Nusantara masih dikategorikan

---

<sup>8</sup> Martoyo Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF, (20-7), hlm 66

kurang baik. Lingkungan kerja yang tidak kondusif tersebut tentunya dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.<sup>9</sup>

Faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.<sup>10</sup> Kompetensi dikatakan sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik dari para karyawan, karena kompetensi menyangkut segala bentuk pemahaman, keahlian maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan potensi kerjanya di perusahaan. Sehingga kompetensi dapat dikatakan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan demikian apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik maka akan berdampak positif pula pada pekerjaan yang dihasilkannya, dengan demikian akan tercipta kinerja yang optimal.

Miyawaki menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.<sup>11</sup> Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan, semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Permasalahan yang ditemukan masalah kompetensi karyawan pada PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, yaitu masih ada karyawan yang belum

---

<sup>9</sup> Bapak Soni, Karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, Wawancara Pada Tanggal 29 November 2023

<sup>10</sup> Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta : Rajagrafindo Persada, (2017), hlm 271

<sup>11</sup> Rande, D. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara*. E Jurnal Katalogis. 4(2), (2016), hlm 101-109

memiliki kemampuan kerja yang tinggi di bidang pekerjaannya, masih ada karyawan belum memiliki sikap rajin dan taat aturan kerja. Dengan demikian kondisi ini disimpulkan bahwa kinerja perusahaan belum optimal hal ini juga terlihat dari data terbaru di tahun 2022 yang menjelaskan baik lingkungan kerja, kompetensi karyawan maupun target capaian individu yang mengalami penurunan. Hal ini diketahui berdasarkan identifikasi masalah yang dilakukan terhadap bapak soni sebagai responden untuk memastikan fenomena tersebut Sehingga atas dasar fenomena masalah tersebut yang membuat peneliti melakukan penelitian ini.<sup>12</sup>

Fenomena-fenomena di atas dapat diperkuat dengan adanya *Research Gap* yang merupakan perbandingan hasil penelitian yang menjadi celah bagi peneliti untuk melakukan penelitian berdasarkan penelitian terdahulu Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *Research Gap* yang mendasari penelitian tentang pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

***Research Gap* Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Jurnal Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima (2023) <sup>13</sup>
	Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin Nora Susanti (2020) <sup>14</sup>

<sup>12</sup> Bapak Soni, Karyawan PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim, Wawancara Pada Tanggal 29 November 2023

<sup>13</sup> Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 12.2 (2023).

<sup>14</sup> Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti, 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka', *Jurnal Dimensi*, 9.2 (2020).

Berdasarkan *Research Gap* mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 1.2, dapat dilihat bahwa penelitian Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah dan Yooshia Agustin Saimima, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari dan Ervin Nora Susanti, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3**  
***Research Gap* Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Jurnal Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Penelitian</b>
Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu (2023) <sup>15</sup>
	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017) <sup>16</sup>

Berdasarkan *Research Gap* mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada tabel 1.3, dapat dilihat bahwa penelitian Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi dan Sri Rahayu, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay, menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

<sup>15</sup> Pitri Andriyani and others, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5.2 (2022).

<sup>16</sup> Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahiawan, and Daenulhay, 'Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)', *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1.No. 2 (2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim**”.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah dengan seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim?
2. Apakah dengan seberapa besar kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim?
3. Apakah dengan seberapa besar lingkungan kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yaitu, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan yang kemudian dapat diaplikasikan dalam dunia kerja nantinya sehingga dapat menjadi pembelajaran terkait teori yang di dapat.

## 2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan evaluasi bagi PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim, guna menjadi bahan masukan untuk mengatasi permasalahan mengenai lingkungan kerja dan kompetensi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memeberikan kontribusi, acuan dan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya serta bagi perkembangan ilmu ekonomi, khususnya ekonomi syariah.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan dari permulaan hingga akhir isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu :

### **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian awal dalam penelitian yang terdiri atas sub judul yang saling berhubungan yaitu latar belakang, research gap, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

### **BAB II          LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi penjelasan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konsep dan hopotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB III        METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian yang diawali dengan definisi sampai pengumpulan data secara rinci, yaitu berupa jenis penelitian,

objek pengumpulan data, dan metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil analisis data dari pengujian hipotesis dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Penutup yaitu berupa kesimpulan dari hasil yang dilakukan dan saran-saran yang mungkin berguna bagi peneliti di masa yang akan datang.