

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus dicapai. Tujuan tersebut dapat tercapai dengan bantuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Kemampuan kerja karyawan juga perlu diperhatikan karena jika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya maka karyawan akan menyenangkan dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya. Seperti pada perusahaan yang bergerak di bidang industri perekat yang sedang berkembang, lingkungan dan kemampuan kerja perlu diperhatikan demi kemajuan perusahaan.

Perkembangan industri perekat mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan ini dapat dilihat dari meningkatnya perusahaan yang memproduksi perekat di Indonesia. Dengan peningkatan ini, berarti meningkat pula persaingan dalam industri perekat di Indonesia. Menurut data Kementerian Perindustrian terdapat kurang lebih 47 perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam bidang perekat. Akan tetapi persaingan yang cukup pesat diantara perusahaan perekat harus diimbangi dengan kinerja yang baik. Setiap perusahaan

dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yaitu mempunyai kinerja karyawan yang baik, karena dengan kinerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sedangkan kinerja yang rendah akan menghambat proses tercapainya tujuan perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan harus mengantisipasi agar tidak terjadi rendahnya kinerja karyawan. Akan tetapi rendahnya kinerja pasti dapat dialami oleh setiap perusahaan, tak terkecuali perusahaan perekat PT. Ronadamar Sejahtera Bandung yang mengalami permasalahan tersebut.

PT. Ronadamar Sejahtera Bandung merupakan perusahaan distributor lem dari PT. Aica Indria. PT. Aica Indria merupakan perusahaan yang membuat lem yang digunakan untuk kayu pembangunan, furniture, kertas, dan juga untuk pengemasan (*packaging*) suatu produk. PT. Ronadamar Sejahtera Bandung akan menyuplai barangnya ke daerah-daerah Jawa Barat kecuali Kota Bogor dan Cirebon.

Kualitas sumber daya manusia di perusahaan ini sangatlah penting, karena untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan seperti meningkatkan penjualan dan memperluas wilayah dapat dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut harus dimiliki pula oleh PT. Ronadamar Sejahtera Bandung, sebagai perusahaan distributor PT. Ronadamar Sejahtera Bandung harus memiliki kinerja yang baik karena dituntut untuk menyuplai barang tepat waktu kepada konsumen yang membutuhkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Paulus Parera selaku *General Manager* PT. Ronadamar Sejahtera pada hari Rabu, 15 Januari 2014 pukul 10.30

WIB, menyebutkan bahwa kinerja karyawan di PT. Ronadamar Sejahtera belum maksimal. Salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Ronadamar Sejahtera belum maksimal dapat dilihat dari hasil kinerja penjualannya. Kinerja bisnis dari tahun 2012-2014 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

**TABEL 1.1**  
**KINERJA PENJUALAN PT RONADAMAR SEJAHTERA DI BANDUNG**  
**PERIODE TAHUN KUARTAL I TAHUN 2012-KUARTAL III TAHUN**  
**2014**

<b>Periode</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Capaian Penjualan</b>	<b>Persentase Capaian</b>
<b>Kuartal I/2012</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 15.999.373.206	79,99 %
<b>Kuartal II/2012</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 12.086.678.634	60,43 %
<b>Kuartal III/2012</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 13.794.350.533	68,97 %
<b>Kuartal I/2013</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 17.926.008.356	89,63 %
<b>Kuartal II/2013</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 11.932.595.365	59,66 %
<b>Kuartal III/2013</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 15.157.353.303	75,78 %
<b>Kuartal I/2014</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 18.332.155.435	91,66 %
<b>Kuartal II/2014</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 15.403.558.142	77,01 %
<b>Kuartal III/2014</b>	Rp. 20.000.000.000	Rp. 11.964.959.656	59,82 %

Sumber : Bagian Penjualan PT. Ronadamar Sejahtera di Bandung

Berdasarkan hasil kinerja bisnis pada PT. Ronadamar tersebut, dapat terlihat bahwa adanya penurunan penjualan pada kuartal III di tahun 2014 turun 17,19 persen dengan jumlah 59,82 persen. Kinerja bisnis setiap tahunnya memiliki nilai yang berbeda di tahun 2012 mengalami penurunan, mengalami kenaikan kembali pada awal 2013 dan menurun pada kuartal II, dan kembali naik pada awal 2014 dan menurun dari kuartal II ke kuartal III. Tingginya tingkat penjualan tergantung kepada kinerja karyawan PT. Ronadamar Sejahtera. Karena dengan adanya kerjasama semua departement yang baik maka produk akan mudah terdistribusikan ke seluruh rayon. Ada 4 rayon yang menjadi bagian distributor PT. Ronadamar Sejahtera yaitu terdiri dari rayon utara, barat, selatan, dan timur

yang mendistribusikan barang ke daerah di Jawa Barat kecuali Kota Bogor dan Cirebon.

Dalam mengatasi penurunan kinerja bisnis PT. Ronadamar Sejahtera Bandung, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam proses pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu PT. Ronadamar Sejahtera Bandung dituntut memiliki karyawan dengan tingkat kinerja karyawan yang baik disertai pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang baik pula. Sebagai perusahaan distributor, karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Bandung membutuhkan pengetahuan mengenai barang-barang yang akan dipasarkan karena setiap tahunnya ada barang yang baru dengan harga jual yang berbeda.

Indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Bandung belum baik salah satunya dapat dilihat dari barang yang dapat terjual sebagai penunjang lain yang mendasari penilaian kinerja karyawan. Seperti pada Tabel 1.2 yang menjelaskan barang yang harusnya terjual dan yang terjual pada periode tertentu. Tabel tersebut menjelaskan pula bahwa masih belum bisa mencapai target yang harus terjual.

**TABEL 1.2**  
**REKAPITULASI LAPORAN PENJUALAN PT RONADAMAR**  
**SEJAHTERA DI BANDUNG TAHUN PERIODE TAHUN KUARTAL I**  
**TAHUN 2012-KUARTAL III TAHUN 2014**

<b>Periode</b>	<b>Barang yang harus terjual</b>	<b>Barang yang terjual</b>	<b>Persentase Capaian</b>
<b>Kuartal I/2012</b>	15000	11200	75 %
<b>Kuartal II/2012</b>	14000	8000	60%
<b>Kuartal III/2012</b>	10000	6800	68 %
<b>Kuartal I/2013</b>	15000	13500	90 %
<b>Kuartal II/2013</b>	14000	8000	60 %
<b>Kuartal III/2013</b>	10000	7500	75%

Riza Widyanata, 2015

*PENGARUH LINGKUNGAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RONADAMAR SEJAHTERA CABANG BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Periode	Barang yang harus terjual	Barang yang terjual	Persentase Capaian
<b>Kuartal I/2014</b>	15000	14200	95 %
<b>Kuartal II/2014</b>	14000	10780	77%
<b>Kuartal III/2014</b>	10000	6000	60 %

Sumber :PT. Ronadamar Sejahtera di Bandung (2015)

Kinerja karyawan dapat diindikasikan belum baik pula dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan perusahaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Bandung dilakukan satu tahun sekali setiap bulan Desember. Adapun rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Bandung Tahun 2010-2014 berikut ini.

**TABEL 1.3**  
**REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN**  
**PT. RONADAMAR SEJAHTERA TAHUN 2010-2014**

Nilai Kinerja	Periode									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%	Jumlah karyawan	%
Baik Sekali	11	28,2	14	36,8	1	2,7	6	16,2	6	16,2
Baik	19	48,7	7	18,4	25	67,5	7	18,9	9	24,3
Cukup	5	12,8	2	5,2	8	21,6	17	45,9	6	16,3
Kurang	2	32,8	14	36,8	3	8,1	7	18,9	16	43,2
Buruk	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Buruk Sekali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	39	100	38	100	37	100	37	100	37	100

Sumber : PT. Ronadamar Sejahtera Bandung (2015)

Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan tersebut, dapat terlihat bahwa rata-rata kinerja karyawan mendapatkan nilai B, namun ada beberapa departemen yang mendominasi nilai C di 3 tahun terakhir dan D di tahun 2014 yang berarti penurunan kinerja terjadi sebesar 25 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Perusahaan mengategorikan nilai A adalah amat baik, B adalah baik, C adalah cukup dan nilai terendah D yaitu kurang, maka data di atas menunjukkan kinerja karyawan yang harus diatasi karena perusahaan

mengharapkan nilai A di setiap departementnya. Penilaian tersebut didasarkan atas mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif pengetahuan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu yang dikerjakan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Paulus Parera selaku *General Manager* PT. Ronadamar Sejahtera pada hari Rabu, 15 Januari 2014 pukul 10.30 WIB, bahwa rendahnya kinerja di perusahaan salah satunya diakibatkan oleh belum optimalnya tingkat kehadiran, yang akan berdampak pada pekerjaan yang terganggu. Adapun data rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Ronadamar Sejahtera tahun 2013 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut.

**TABEL 1.4**  
**REKAPITULASI KEHADIRAN KARYAWAN**  
**PT. RONADAMAR SEJAHTERA BANDUNG TAHUN 2010-2014**

Tahun	Keterangan				Hadir
	Sakit	Ijin	Cuti	Alpa	
2010	1.2%	1.7%	2.5%	3%	91.6%
2011	3.5%	2.7%	2.4%	2.7%	88.7%
2012	2.4%	2.7%	2.9%	4.5%	88.5%
2013	2.8%	2.3%	3.5%	5.1%	86.3%
2014	3.2%	3.1%	2.7%	6.3%	84.7%

Sumber :PT. Ronadamar Sejahtera di Bandung (2015)

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa menurunnya tingkat kehadiran dan meningkatnya tingkat alpa pada karyawan yang mengindikasikan bahwa kinerja masih belum optimal. Hasil wawancara dengan *Manager* menghasilkan bahwa masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja, ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan pada karyawan rendah. Seharusnya setiap karyawan mengikuti aturan perusahaan yang menentukan bahwa diharuskan datang pada jam 07.30. Dengan banyaknya karyawan yang terlambat akan mengurangi tingkat efisiensi kerjanya, sehingga pekerjaan yang ditugaskan akan kurang maksimal dan tujuan perusahaan

akan tertunda. Kehadiran karyawan yang menurun serta karyawan yang datang terlambat cukup tinggi akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan lebih awal akan terhambat dikarenakan karyawannya datang terlambat.

Sebagai perusahaan yang mendistribusikan lem ke daerah hampir seluruh Jawa Barat menginginkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja serta pengetahuan karyawan akan sangat dibutuhkan karena produk yang bermacam-macam dan fungsi akan mengharuskan karyawan memiliki kemampuan yang lebih.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan tersebut. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan, bila kinerja karyawannya baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaannya juga baik. Tingkat kehadiran, kinerja bisnis, kinerja karyawan yang menurun akan mempengaruhi kinerja di perusahaan, maka perlu ada upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain tingkat kehadiran, kinerja bisnis, kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Karyawan akan merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerjanya, seperti warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, music, keamanan, dan kebisingan dengan hal tersebut karyawan akan senang

terhadap pekerjaannya dan dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini sesuai menurut Nitisemito (2006:39) yang mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi diri karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kemampuan seorang karyawan pun dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003: 40) kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Paulus Parera selaku *General Manager* PT. Ronadamar Sejahtera pada hari Rabu, 15 Januari 2014, bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperbaiki lingkungan kerja yang diterapkan di perusahaan baik lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan, dan lingkungan umum atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Selain itu mengadakan seminar tahunan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja melalui kemampuan setiap karyawannya.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. RONADAMAR SEJAHTERA BANDUNG”**



## 1.2 Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu perusahaan, terutama dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan harus optimal agar tercapai tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang perlu ditingkatkan kinerja karyawannya adalah PT. Ronadamar Sejahtera Bandung. PT. Ronadamar Sejahtera Bandung mengalami penurunan dalam kinerja karyawannya dan hal ini akan berpengaruh pada pendistribusian lem kepada konsumennya.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka yang menjadi masalah penelitian ini diidentifikasi menjadi tema sentral sebagai berikut:

Permasalahan yang terjadi pada PT. Ronadamar Sejahtera yaitu kinerja karyawan, hal ini diindikasikan dengan hasil penilaian kinerja yang menurun dan belum optimal, tingkat kehadiran yang rendah menunjukkan cukup tingginya keterlambatan, serta tingkat pendidikan karyawan yang rendah, hampir sebagian besar karyawan adalah lulusan SMA/SMK. Masalah tersebut harus segera diatasi, karena karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan tujuan sebuah perusahaan. Solusi yang tepat adalah dengan memperbaiki kondisi fisik lingkungan kerja dan kemampuan. Dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kemampuan yang baik maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
2. Bagaimana gambaran kemampuan kerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung

3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
6. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
2. Untuk mengetahui gambaran kemampuan kerja PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Ronadamar Sejahtera di Bandung

## 1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membaca maupun bagi peneliti diantaranya sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu mengenai perkembangan manajemen sumber daya manusia, melalui penelitian ini diharapkan lingkungan kerja dan kemampuan dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di sebuah perusahaan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada PT. Ronadamar Sejahtera Bandung untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan lingkungan kerja dan kemampuan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.