

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan semua kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan orang dalam suatu hubungan kerja. Turner et al (2019) konsep sumber daya manusia dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan hubungan antar pegawai, lingkungan, dan pemberdayaan. Kim et al (2019) Dalam sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu bagian terpenting dari organisasi organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berfungsi. Karena manusia merupakan penggerak dan faktor penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi harus memberikan arah yang positif bagi pencapaian tujuannya. Pegawai ialah salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, upayanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup, mengembangkan daya saingnya dan menghasilkan keuntungan (Senen, Sumiyati, Masharyono (2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya (Devita, 2017). Wibowo, (2014) Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Djodjobo et al (2020) Efektivitas manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja organisasi terlepas dari ukurannya. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan membawa kesuksesan bagi organisasi. Anggapraja (2016)

Kinerja ialah hasil usaha individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Prawirosentono dalam Sinambela (2017:481) Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja yang dicapai seseorang akan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hasil kinerja seorang individu dalam sebuah organisasi sangat penting diperlukan sebagai informasi sejauh mana kualitas dan kuantitas output kerja yang dilakukan oleh seorang individu Safitri (2019).

Permasalahan penelitian mengenai kinerja pegawai masih menjadi fenomena yang menarik untuk di teliti dan dikaji serta dikembangkan dalam ruang lingkup sumber daya manusia. Marsaoly (2016) Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi pimpinan karena keberhasilan manajemen dan lain-lain tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Jika orang-orang yang membentuk perusahaan, yaitu sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan Husaini (2017)

Kinerja pegawai telah menjadi topik yang diteliti oleh Darker sejak tahun 1911 dalam buku yang berjudul *The Principle of Scientific Management* yang merupakan awal dari lahirnya manajemen sebagai ilmu.

Permasalahan kinerja pegawai masih banyak dan sering terjadi pada jenis industri baik manufaktur maupun jasa. Sijabat (2020) Permasalahan kinerja terjadi pada berbagai industri baik manufaktur maupun jasa. Seperti permasalahan dari berbagai negara Amerika serikat, Yordania, India, Jepang dan China (Bataineh, 2019; Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018; Du et al., 2018; Holley et al., 2019; Nazir & Islam, 2017). Penelitian kinerja juga terjadi pada industri di Indonesia seperti di beberapa industri jasa seperti perbankan (Akob, 2018; Fadillah et al., 2017; Liyas & Primadi, 2017), kedinasan daerah Jawa Barat, Jawa Tengah, Sulawesi Tengah (Anggreiny, 2010; Murbijanto, 2013; Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, 2020), badan perpustakaan Hidayat (2015), industri Pelabuhan (Basori et al., 2017), industri perhotelan (Adolfina & Uhing, 2017; Aromega et al., 2019). transportasi Aripin (2019). Serta bidang manufaktur seperti textile Nummeret (2018), farmasi Falirat et al (2018), otomotif Prihastuti et al., (2019), makanan dan minuman Yessica Nathania, (2018), elektronik Andayani & Makian, (2017), kerajinan. Suhartini, (2015)

Adapun penelitian di manufaktur industri sanitary Widodo et al (2020) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai hal ini dikarenakan pernyataan bahwa pengalaman mendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, pengetahuan yang dimiliki mampu memecahkan masalah pekerjaan, kompetensi yang dimiliki membantu percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu,

pemahaman tentang visi, misi, tujuan organisasi sangat baik, ketrampilan yang dimiliki dapat menyelesaikan tugas pokok yang diberikan, berinisiatif dalam bekerja dan memiliki keterampilan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

Perusahaan yang bergerak dibidang industri sanitary salah satunya adalah PT. Surya Toto Indonesia Tbk. Demi menjaga kemajuan perusahaan terhadap kinerja perusahaan sangat dibutuhkan suatu pengendalian kinerja pegawai yang baik yang melibatkan setiap pegawai dari perusahaan. Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang sanitary yang mengalami masalah terhadap kinerja pegawai yaitu pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang Pabrik 5. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang dimiliki PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang pada Pabrik 5. Menurut Prasasti et al (2016) penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi pegawai dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya. Selain itu, standar penilaian kinerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan suatu standar yang dapat mempegaruhi kinerja pegawai. Data pada Tabel 1.1 menunjukkan hasil rata-rata penilaian pegawai pada pabrik 5 PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang.

TABEL 1.1
RATA-RATA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. SURYA
TOTO INDONESIA TBK PABRIK 5 CIKUPA TANGERANG

TAHUN	GRADE	KATEGORI	JUMLAH (%)
2018	B	Baik	80%
2019	B	Baik Sekali	85%
2020	D	Sedang	75%
2021	D	Sedang	73%

Sumber: Data Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai PT. Surya Toto Indonesia Pabrik 5 Cikupa Tangerang

Tahun 2018 hingga 2021 menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai pada pabrik 5 pada tahun 2018 mendapatkan hasil 80% kinerja pegawai di anggap baik. Namun pada tahun 2021 terjadinya penurunan sebesar 73% di mana di kategorikan sedang yang mengakibatkan adanya permasalahan kinerja di

perusahaan. Perusahaan memiliki standar penilaian kinerja pegawai yang dijadikan sebagai standar penilaian kinerja bagi pegawai yang di terapkan oleh PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang.

TABEL 1. 2
STANDAR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA PT. SURYA TOTO
INDONESIA TBK CIKUPA TANGERANG

SKOR	GRADE	KATEGORI
4.6 – 5.0	A	Istimewa
4.0 – 4.5	B	Baik Sekali
3.0 – 3.9	C	Baik
1.9 – 2.9	D	Sedang
1.0 – 1.8	E	Kurang

Sumber: HRD PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang

Berdasarkan studi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Suropto, (2016) diperoleh kesimpulan bahwa penurunan kinerja pegawai ditunjukkan oleh jumlah pegawai yang absen. Dan menurut Supriyanto (2013) jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja pegawai juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Data pada Tabel 1.3 menunjukkan rekapitulasi kehadiran pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang pertiga tahun.

TABEL 1. 3
DATA ABSENSI PEGAWAI PABRIK 5 PADA PT SURYA TOTO
INDONESIA TBK

KRITERIA ABSEN (RATA-RATA/HARIAN)						JUMLAH ABSEN PERTAHUN
TAHUN	JUMLAH HARI KERJA	CUTI	SAKIT	IZIN	ALPA	
2018	202	1.010	404	202	202	1.818
2019	202	808	606	202	0	1.616
2020	202	1010	404	404	202	2.020
2021	202	1.212	606	606	404	2.828

Sumber: HRD PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang

Berdasarkan data Tabel 1.3 menyatakan bahwa hasil rekapitulasi absensi pegawai pada pabrik 5 kurang baik. Ditahun 2021 ini banyaknya pegawai yang

absen berjumlah 2.828 dengan rata-rata pertahun. Dimana dalam satu bulan rata-rata hari kerja terdapat 19-22 hari kerja. ini hal yang dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai di perusahaan, dimana jika tingkat absen yang berlebihan juga akan berbahaya pada hasil produksi perusahaan dan juga dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Teori yang digunakan untuk memecahkan masalah kinerja pegawai yang rendah dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia menurut Veitzal (2010). Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan pegawai, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat pegawai lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja pegawai yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja pegawai.

Peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja pegawai. Pegawai perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab pegawai dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila pegawai melakukan segala pekerjaannya dengan baik. Evita et al (2017)

Kurang maksimalnya kinerja pegawai disebabkan karena kompetensi yang dimiliki pegawai kurang dioptimalkan jika dibandingkan dengan latar belakang pendidikan dan spesialisasi yang dimiliki oleh pegawai, pemberian motivasi yang masih perlu ditingkatkan, pegawai yang tidak efektif. Chrishartanto & Said, (2019)

Banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan,

hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Chrishartanto & Said (2019) Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai ((Widiasworo, 2014); Jayaweera (2015); (Samson, Waiganjo, & Koima, 2015); (Malik, Ahmad, Gomez, & Ali, 2011)). Faktor lingkungan kerja yang mendukung adalah yang memiliki kemampuan dalam melibatkan pegawai dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Dilansir dari Forbes.com, sirkulasi pencahayaan yang buruk di ruang kerja dapat berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental, seperti ketegangan mata, sakit kepala, kelelahan dan juga stres dan kecemasan di lingkungan kerja yang lebih bertekanan tinggi. Bahkan, kurangnya sinar matahari alami berdampak buruk pada tubuh dan pikiran, dan dapat mengakibatkan kondisi seperti gangguan afektif musiman atau *seasonal affective disorder (SAD)*. (www.forbes.com diakses tanggal 3/3/2022 Pukul 19.01) Berdasarkan penelitian survei yang dilakukan oleh perusahaan Inggris Steples pada 2019, terhadap 7.000 pekerja kantor di 10 negara Eropa, 80% mengatakan mengatakan pencahayaan yang baik di ruang kerja sangat penting bagi mereka. Sepertiga 32% mengatakan pencahayaan yang lebih baik akan membuat mereka lebih bahagia di tempat kerja. Dan hasilnya juga menunjukkan bahwa 25% responden merasa frustrasi karena harus menghadapi pencahayaan yang buruk di tempat kerja mereka. Dengan paparan cahaya matahari, maka akan berdampak mengurangi semua masalah tersebut serta meningkatkan kinerja dalam bekerja. (www.kompas.com diakses tanggal 16/2/2022 Pukul 14.25)

Sebuah lembaga survei sumber daya manusia internasional yaitu Towers Watson pada tahun 2014 melakukan survei mengenai isu penting pegawai dalam

perusahaan. Hasil survei mendapatkan temuan bahwa 70% perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, dan dalam survei tersebut juga ditemukan bahwa 66% pegawai di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun dan hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini (Sindonews, 2014). Berdasarkan hasil survei tersebut diketahui bahwa upaya mempertahankan pegawai yang memiliki kemampuan (Kompetensi) tinggi sulit dilakukan karena pegawai cenderung berpindah ke perusahaan lain yang dinilai lebih baik.

Bahwa salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai hal ini sesuai dengan pendapat (Norianggono, Y., Hamid, Djamhur., Ruhana, 2014) adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Pegawai akan merasa sangat betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Begitu juga dengan hasil wawancara dengan HRD PT. Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang pada tanggal 12 Juli 2021 Perusahaan harus mencari cara untuk menyelesaikan permasalahan kinerja pegawai. Solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan tingkat kinerja pegawai dengan memperbaiki hal-hal yang menjadi faktor terbentuknya kinerja pegawai dengan proses kompetensi bagi pegawai. Untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan di pabrik 5 harus mengetahui bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya, salah satunya bisa dilihat dari segi pendidikan karna standar wajib belajar adalah 9 tahun. Pengetahuan juga menggambarkan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan yang di ajarkan melalui praktik, pelatihan dan pengalaman pada pabrik 5. Sedangkan di dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berupa tersedianya peralatan yang lengkap dalam proses produksi di pabrik 5, besarnya ruang gerak dalam bekerja, serta tersedianya keamanan dalam melakukan pekerjaan dengan tenang dan aman.

Masalah di PT Surya Toto Indonesia Tbk Cikupa Tangerang jika tidak

ditangani akan berdampak pada kinerja perusahaan yang buruk terlebih pada pabrik 5 divisi sanitary, absensi pegawai dan kurangnya pegawai dalam menyelesaikan target hasil produksi dapat berbahaya bagi perusahaan. Dengan demikian perusahaan dapat mencegah rendahnya tingkat kinerja pegawai dan memperbaiki sumber daya manusia pada perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk
2. Bagaimana gambaran kompetensi PT. Surya Toto Indonesia Tbk
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk
4. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Surya Toto Indonesia Tbk
5. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja PT. Surya Toto Indonesia Tbk
6. Adakah pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil temuan mengenai:

1. Gambaran lingkungan kerja pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk
2. Gambaran kompetensi PT. Surya Toto Indonesia Tbk
3. Gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Surya Toto Indonesia Tbk
5. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Surya Toto Indonesia Tbk
6. Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Surya Toto Indonesia Tbk

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian, hasil penelitian diharapkan mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberi sumbangan dalam aspek teoritis yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan kepada PT. Surya Toto Indonesia Tbk dalam memperhatikan kompetensi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja.

3. Kegunaan untuk penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai kompetensi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, mengingat banyak faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini