

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan perusahaan untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2004) bahwa dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan /sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen sumber daya organisasi atau institusi sebagai penggerak dan penentu diharapkan dapat dijadikan sebagai motor bagi sumber daya manusia yang lain. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran dan kinerja para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh

karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.

Selain itu kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Sedarmayanti “Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan kedalam organisasi” (Untari, Wahyuati; 2014).

Selain kompetensi karyawan, motivasi kerja karyawan dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri

masing- masing karyawan. Oleh sebab itu, penulis berusaha menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam penulisan tesis ini agar dapat menguji sejauh mana pengaruh dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan motivasi kerja yaitu berupa tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang cukup, suhu udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Belum terciptanya kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan diperusahaan.

**Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2001:67)** faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya bahwa karyawan yang mempunyai potensi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh ( **Rosmaini & Hasrudy Tanjung, 2019** ) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menyatakan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh ( **Lyta Lestary & Harmon, 2017** ) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi Pt. Dirgantara Indonesia. Menyatakan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh ( **Heriswanto, 2018** ) dengan judul Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp N 01 Lambuya. Kab Konawe melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, Menyatakan bahwa Motivasi kerja guru secara nyata dipengaruhi oleh kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, kemudian kompetensi guru secara nyata mempengaruhi Kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh ( **Audrey & Dhyah, 2017** ) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pt. *Trio Corporate Plasic* ( Tricopla ). Menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Tricopla, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Tricopla, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tricopla

CV. JEJFA ENERGY merupakan perusahaan yang bergerak di bidang general kontraktor dan pembuatan alat berat yang beralamat di Jalan Lintas Duri – Dumai No. 8E KM. 3.5 Kulim Duri - Riau. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2015. Dalam bidang konstruksi, alat berat adalah alat yang digunakan untuk mempermudah proses pekerjaan konstruksi, sehingga pembangunan menjadi lebih cepat, mudah, dan hasilnya sesuai dengan harapan. Penggunaan alat berat harus benar-benar tepat dan menyesuaikan dengan kondisi dan situasi di lapangan. Jadi, tidak bisa sembarangan menggunakannya.

CV. JEJFA ENERGY sebagai perusahaan kontraktor alat berat untuk melakukan proyek yang berskala besar, pasti akan membutuhkan beberapa alat berat yang nantinya digunakan untuk membangun atau menyelesaikan proyek yang sedang dikerjakan. Namun, tidak semua orang atau perusahaan kontraktor memiliki alat berat yang berperan penting untuk pembangunan proyek mereka sehingga tidak jarang banyak perusahaan kontraktor yang bergerak di bidang pembangunan menyewa alat berat ke perusahaan yang memang dikhususkan untuk menawarkan alat berat tersebut. dengan begitu, adanya perusahaan kontraktor alat berat seperti CV. JEJFA ENERGY sangat dibutuhkan oleh banyak orang terutama bagi orang yang melakukan pekerjaan seperti membangun proyek. Tanpa adanya alat berat, mungkin proyek yang dikerjakan oleh perusahaan tersebut tidak akan berjalan lancar dan terhambat di tengah-tengah perjalanan.

Alat berat sangat dibutuhkan untuk para pekerja agar pekerjaan mereka cepat selesai.

Kinerja karyawan CV. JEJFA ENERGY Indonesia masih sangat rendah kualitas dan kuantitas kerja oleh karyawan dan belum memenuhi harapan, sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Selain itu, karena kurangnya kerja sama dan tanggung jawab di tempat kerja, karyawan tidak maksimal sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja.

Kenyataan saat ini, berdasarkan data yang penulis dapatkan dari CV. JEJFA ENERGY, terdapat beberapa kategori prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan.

**Tabel 0.1 kategori Kinerja karyawan**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Prestasi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>98 – 100</b>	P1	Istimewa
<b>90 – 98</b>	P2	Baik Sekali
<b>80 – 90</b>	P3	Baik
<b>70 – 80</b>	P4	Kurang
<b>&lt;70</b>	P5	Kurang Sekali

*Sumber : CV. JEJFA ENERGY*

Berdasarkan tabel 1.1 tentang kategori kinerja karyawan dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 70 berada di kategory P5 (prestasi ke-5) yang berarti kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada di kategori P1 prestasi ke-1) yang diartikan sebagai kategori kinerja istimewa.

**Tabel 0.2 Laporan Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Di CV. JEJFA ENERGY**

<b>Tahun 2017</b>	<b>Nilai kinerja karyawan</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>Jumlah karyawan</b>	9	7	3	6	5	30
	<b>Persentase</b>	30	23,33	10	20	16,66	100
<b>Tahun 2018</b>	<b>Nilai kinerja karyawan</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>Jumlah karyawan</b>	10	7	5	7	6	35
	<b>Persentase</b>	28,57	20	14,28	20	17,14	100
<b>Tahun 2019</b>	<b>Nilai kinerja karyawan</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>Jumlah karyawan</b>	12	10	5	6	10	43
	<b>Persentase</b>	27,90	23,25	11,62	13,95	23,25	100
<b>Tahun 2020</b>	<b>Nilai kinerja karyawan</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>Jumlah karyawan</b>	11	10	10	7	9	47
	<b>Persentase</b>	23,40	21,27	21,27	14,89	19,14	100
<b>Tahun 2021</b>	<b>Nilai kinerja karyawan</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
	<b>Jumlah karyawan</b>	10	9	8	11	12	50
	<b>Persentase</b>	20	18	16	22	24	100

*Sumber : data CV. JEJFA ENERGY*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan CV. Jejfa Energy mengalami tren penurunan selama 5 tahun terakhir yang berarti bahwa hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan penurunan indeks nilai kinerja karyawan untuk kategori khusus. Dalam dua tahun terakhir 2019 ada 11 pekerja yang memenuhi standar khusus sedangkan pada 2021 hanya 10 orang yang memenuhi standar khusus sedangkan kriteria yang meningkat semakin sedikit. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan atasan perusahaan mengenai sejumlah masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat diketahui, bahwa kegagalan karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan karna pelaporan yang kurang akurat oleh karyawan.

Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Dari kedua definisi terakhir **Mangkunegara (2005:47)** menyimpulkan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian. menurut Prawirosentono, ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja

( [\*performance appraisal\*](#) ), antara lain: pengetahuan yang dimiliki, kualitas kerja, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan teknis seputar pekerjaan, kemampuan menyesuaikan diri, *self confidence*, komunikasi antar karyawan, kerja sama tim, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyampaikan ide, dll.

Penilaian kinerja karyawan dapat dirasakan manfaatnya oleh ketiga pihak, yaitu karyawan, penilai dan perusahaan. Manfaat yang terutama dirasakan oleh karyawan dari penilaian kinerja adalah karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi karyawan dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan, dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan, terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan di lingkungan kerja.

Sesuai dengan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa. Kompetensi karyawan memiliki hubungan yang terkait dengan kinerja karyawan. Sebab kompetensi kerja atau kompetensi karyawan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dalam kaitannya dengan kinerja di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Penelitian yang dilakukan oleh ( **Atika Fitri Kharisma 2020** ) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi Kasus pada BPRS Bina Finansia Semarang. Menyatakan bahwa Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi salah satunya dengan motivasi kerja, motivasi kerja dalam suatu perusahaan dapat menentukan kompetensi karyawan, Kompetensi juga memberi pemahaman tentang perilaku apa yang harus kamu kembangkan di tempat kerja agar dapat dinilai dan dihargai.

Pada penelitian terdahulu, yang dilakukan ( **Muhamad Ekhsan, 2019** ) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. *Syncrum Logistics*. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Usaha lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih menyenangkan (**Anoraga dan Widiyanti, 1998:75**).

Berdasarkan penelitian dan penelitian terdahulu. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh**

**kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening (Studi pada CV. Jejfa Energy)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Kurangnya kesadaran meningkatkan kompetensi karyawan pada Cv. Jejfa Energy
2. Lingkungan kerja yang menyebabkan berkurangnya motivasi kerja karyawan Cv. Jejfa Energy
3. Keadaan lingkungan kerja yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan Cv. Jejfa Energy
4. Keadaan lingkungan kerja menyebabkan kurangnya karyawan Cv. Jejfa Energy dalam meningkatkan kompetensi.
5. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan Cv. Jejfa Energy
6. Kinerja karyawan yang belum optimal
7. Tidak tercapainya target yang diberikan

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penulisan penelitian maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompetensi Karyawan (X1), Lingkungan Kerja (X2), sebagai Variabel Bebas dan Kinerja Karyawan (Y) Sebagai Variabel Terikat dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada Cv. Jejfa Energy.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan Cv. Jejfa Energy
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Cv. Jejfa Energy
3. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Jejfa Energy
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Jejfa Energy
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
6. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja pada CV. Jejfa Energy
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada CV. Jejfa Energy
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jejfa Energy
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jejfa Energy
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada CV. Jejfa Energy
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada CV. Jejfa Energy
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jejfa Energy

## **1.5.2 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh :Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening”

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, evaluasi dan masukan untuk melaksanakan atau peningkatan Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Jejfa Energy”.

### **3. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya atau acuan dalam menambah ilmu Pengetahuan Mengenai Sumber Daya Manusia.