

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Bukhari, 2019).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Pasaribu, 2019). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Ketrampilan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek (Wahyudi, 2012:33). Irianto (2010:76) menyatakan ketrampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical* makna

ketrampilan juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, dan bahkan *social abilities* seseorang. Dapat disimpulkan bahwa ketrampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dikerjakan dengan cepat, baik, dan tepat. Ketrampilan dapat dilihat dengan dicapainya prestasi kerja karyawan dalam mengembang tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi perusahaan. Ketrampilan juga merupakan suatu kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan dalam hal melakukan pekerjaan yang diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman di lingkungan kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan (Khoiriyah, 2019). Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, akan mempengaruhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang terpenting dalam organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan

merasa bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Kenyamanan, keamanan pada tempat kerja juga adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah ketrampilan dan lingkungan kerja.

Kinerja karyawan di industri *plywood* khususnya sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut seperti ketrampilan dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini industri *plywood Veneer Lumajang* sebagai tempat penelitian memiliki kasus yang serupa, produktivitas karyawan menjadi menurun dalam beberapa waktu saat ini. Berikut data hasil observasi pada perusahaan:

Tabel 1.1

Data Hasil Produksi *Plywood Veneer Lumajang*

Kelompok	Target/ Bulan	Realisasi Sep/2020	%	Realisasi Okt/2020	%	Realisasi Nov/2020	%
Kelompok A	1500 lbr	1375 lbr	91,6	1320 lbr	88	1354 lbr	90,2
Kelompok B	1500 lbr	1221 lbr	81,4	1328 lbr	88,5	1160 lbr	77,3
Kelompok C	1500 lbr	1274 lbr	84,9	1368 lbr	91,2	1383 lbr	92,2
Kelompok D	1500 lbr	1176 lbr	78,4	1246 lbr	83	1290 lbr	86
Kelompok E	1500 lbr	987 lbr	65,8	1139 lbr	75,9	1239 lbr	82,6

Sumber: Data Produksi *Plywood Veneer Lumajang*.

Pada dasarnya sudah ada ketrampilan dan lingkungan kerja yang baik pada industri *plywood Veneer Lumajang*, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Industri *plywood*

*Veneer* Lumajang berlokasi di desa Selok Anyar Desa Pasirian Kabupaten Lumajang. Kinerja karyawan industri *Veneer* dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data realisasi target bulanan karyawan.

Faktor produksi manusia tidak hanya bekerja secara fisik saja, melainkan juga bekerja secara fikir atau berfikir. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumberdaya manusia kunci keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat organisasi yang bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153).

Kondisi kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Beberapa penelitian dengan topik dan pembahasan yang sama terkait pengaruh ketrampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni Taroreh (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Ketrampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan) dan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Ketrampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Uhing, dkk. (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang *Beverages Company* Manado dan dengan hasil penelitian mengungkapkan Pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hanafi (2017) pada penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI *Life Insurance*, memiliki hasil penelitian Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dan penelitian oleh Tanjung (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, memiliki hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul pada penelitian ini adalah “Pengaruh Ketrampilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Repair *Plywood Veneer* Lumajang)”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, pembatasan suatu penelitian perlu dilakukan agar penelitian ini tidak menyimpang dan tidak terjadi

pelebaran pokok penelitian ini di bidang manajemen sumber daya manusia. Maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain ketrampilan dan lingkungan kerja. Sehingga peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah ketrampilan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh ketrampilan terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh ketrampilan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tentang ketrampilan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan

memperkuat hasil atau malah justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi guna memberikan sumbangsih peneliti pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di STIE Widya Gama Lumajang.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan penambahan wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan peneliti sendiri sekaligus sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Strata 1 (S1) di STIE Widya Gama Lumajang.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi sekaligus evaluasi dalam mempertahankan nilai perusahaan dengan melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti ketrampilan dan lingkungan kerja.

4) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan memperbaiki penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada penelitian selanjutnya.