

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan utama dalam keseluruhan struktur organisasi. SDM yang kompeten dan berkualitas menjadi kunci dalam mencapai kinerja optimal guna mencapai tujuan organisasi. Di era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang pesat, persaingan dalam dunia bisnis semakin kompetitif dan kompleks. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan strategi operasionalnya agar dapat bertahan dan berkembang. Tantangan besar dihadapi oleh manajer SDM untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional, memastikan semua bagian beroperasi dengan efisien guna mendukung kesuksesan perusahaan. Kompetensi SDM memiliki peran krusial dalam hal ini. SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi, integritas yang kuat serta kreatifitas yang tinggi akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan melalui kinerja yang berkualitas dan kuantitas. Oleh karena itu, Pimpinan perlu memastikan keberadaan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain kompetensi SDM, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian dan literatur menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi yang baik ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Menurut John P. Campbell dan David A kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh besar pada kinerja karyawan. Kompetensi SDM dan Lingkungan kerja meski selaras dan beriringan guna menciptakan kinerja karyawan yang baik serta merealisasikan tujuan perusahaan. Pengembangan kemampuan kerja karyawan berbasis kompetensi dan lingkungan kerja merupakan bagian dari upaya peningkatan kinerja, karena peningkatan kinerja berbasis kedua

faktor ini merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan kepada karyawan Rohida dalam anggunara,dkk (2023).

Dengan pentingnya peran sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan serta banyaknya masalah yang ditimbulkan Kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja dalam menentukan kinerja karyawan di sebuah perusahaan, serta menyadari adanya berbagai masalah yang timbul dari dua faktor tersebut, penulis memilih PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur di Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian skripsi. Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur adalah perusahaan distribusi produk kebutuhan rumah tangga seperti minyak makan Tropical, kecap Bango, sagu, tepung, dan produk rumah tangga lainnya. Perusahaan ini memiliki lima divisi dengan total 68 karyawan tetap dan 147 karyawan tidak tetap

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung
Tahun 2023

No.	Unit	Jabatan	Jumlah karyawan	Status
1.	Head Office	HRD	1	Tetap
		SPV FA & TAX	1	Tetap
		SPV Produksi	1	Tetap
		SPV Accounting	1	Kontrak
		IT	1	Tetap
		Staff	2	Tetap
		Staff	5	Kontrak
2.	Finance & Accounting	SPV Adm	1	Tetap
		Staff Adm	11	Tetap
		Staff Adm	20	Kontrak
3.	Ware House & Logistics	Head WH & Log	1	Tetap
		Staff	37	Tetap
		Kerani	4	Kontrak
		Buruh	9	Kontrak
		Driver Helper	21 6	Kontrak Kontrak
4.	Hrd & General Affair	SPV HRD & GA	1	Tetap
		Staff HRD & GA	3	Tetap

		Staff HRD & GA	2	Kontrak
5.	Marketing & sales	SPV	1	Tetap
		Sales	71	Kontrak
		Hunter	8	Kontrak

Sumber : PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung Tahun 2023

Tabel 1.1 Menjelaskan Data Karyawan pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung Tahun 2023.

Berdasarkan data yang diperoleh dengan melakukan peninjauan secara langsung serta wawancara dengan pimpinan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung Ibu Iin Sundari sebagai kepala HRD PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung penulis memperoleh sejumlah data mengenai standar kinerja karyawan dan penilaian kinerja karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung pada tahun 2023.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung

Penilaian %	Kategori
86-100	Sangat Baik
80-85	Baik
70-79,99	Cukup
<69,99	Kurang Baik

Sumber: PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung tahun 2023

Tabel 1.2 Menjelaskan Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung Tahun 2023.

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung Tahun 2023

No.	Kriteria	Nilai (%)	Keterangan
1.	Kepuasan Pelanggan	80%	Baik
2.	Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	71%	Cukup
3.	Kemampuan Individu	67%	Kurang Baik
4.	Kerja Sama Tim	60%	Kurang Baik
5.	Kuantiti yang di Hasilkan	65%	Kurang Baik
Rata-Rata Penilaian Kinerja		69%	Kurang Baik

Sumber: PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung tahun 2023

Tabel 1.3 menjelaskan data hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung tahun 2023.

Menurut Anugrah dan Rachmad (2022), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dengan melihat statistik data diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung pada tahun 2023 masuk kedalam kategori kurang baik dengan persentase sebesar 69 persen yang mana hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan pada perusahaan sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja karyawan yang masih jauh dari target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan peninjauan secara langsung serta wawancara dengan pimpinan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung Ibu Iin Sundari sebagai kepala HRD PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung terdapat masalah didalam karyawan yaitu minimnya karyawan yang memiliki kompetensi dan terdapat banyak karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan bidang kompetensinya, minimnya keterampilan dan kreatifitas yang dimiliki karyawan, serta masih banyak karyawan yang usianya sudah tidak produktif sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.

Menurut Suhardi, Kawulur (2022) Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, sehingga akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan menurut Eksan dalam Anugrah (2023) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selain Kompetensi SDM yang dimiliki karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung tentu ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja suatu

perusahaan maka semakin efektif dan efisien kinerja yang dihasilkan karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian Suhardi (2023) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. Dan penelitian Mas'ud (2024) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas sialang. Menurut Hartati,dkk (2020) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti dalam suwardi (2023), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan yang ideal misalnya hubungan harmonis dengan teman kerja, ditambah pula dengan sarana dan prasarana yang lengkap menciptakan kenyamanan dan bisa memicu pegawai menghasilkan kinerja yang tinggi. Anggunara, dkk (2023). Juga sebaliknya kondisi yang bertolak belakang akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja karyawan. Kondisi faktual yang ditemukan penulis berdasarkan pengamatan menemukan lingkungan kerja masih dirasakan kurang merata bagi karyawan karena ruang lingkup lingkungan kerja yang sangat luas sehingga komunikasi antar divisi dan karyawan terbatas, masih sering terjadinya konflik baik antara karyawan dengan karyawan atasan dengan bawahan serta sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti luas gudang yang terbatas menghambat pasokan barang yang masuk, kuantitas perangkat elektronik yang kurang seperti lampu, pc dan printer. Alhasil kinerja yang dihasilkan karyawan belum maksimal sehingga kinerja karyawan belum mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas penulis tertarik dan ingin mendapatkan jawaban konkrit mengenai permasalahan diatas dengan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (Cltm) Bandar Lampung”.

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penulis diatas maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Minimnya kompetenesi yang dimiliki karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang memadai pada PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung.
3. Kinerja karyawan yang belum memenuhi target PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur (CLTM) Bandar Lampung

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang Lingkup Objek penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung Jl. Gatot Subroto No.81 ,Garuntang,kec Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai dengan Februari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebabkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia, dan memperluas ilmu pengetahuan mengenai Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui penelitian pada PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung. Serta menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai Gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

1.5.2 Bagi Institusi

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur Bandar Lampung, untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka susunlah suatu sistematika penelitian langkah-langkah tiap bab adapun penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahulu yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN LAMPIRAN