

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia adalah faktor utama yang mendorong keunggulan yang berdaya saing tinggi dibidang jasa maupun industri. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga sebagai faktor atau keunggulan kompetitif atau keunggulan bersaing yang diupayakan justru dapat dijadikan andalan suatu bangsa untuk memenangkan persaingan. Salah satu faktor keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh sebab itu para eksekutif baik dari kalangan pemerintah maupun swasta harus melihat sumber daya manusia bukan sebagai beban tetapi justru asset dan menjadi salah satu pilar utama yang menopang keberlangsungan dan keunggulan organisasi (Asih et al. 2024).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. (Pratiwi dan Widodo 2022). Menurut (Afandi 2018:1) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu mempertimbangkan pekerjaan yang dilakukan harus lebih berkualitas dari yang dilakukan sebelumnya. Perusahaan harus menyediakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Tingkat kinerja yang tinggi dapat ditunjukkan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian berbagai tugas yang diberikan kepada seorang karyawan di perusahaan (Tanjung et al. 2020). Kinerja sangat berkaitan dengan sumber daya manusia karena adanya SDM yang baik maka akan mendapatkan hasil kinerja yang memuaskan dan perusahaan dengan mudah mencapai visi misi yang sudah ditetapkan. Menurut (Kasmir 2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. *According to (Abdullah et al. 2023) Employee performance is an important factor because without employee performance, the company will not be able to achieve the goals that the company wants in the future.* Kinerja yang baik akan terwujud jika dalam karyawan mengerti dan paham akan jobdesk nya masing-masing yaitu dengan kompetensi yang memadai dan kinerja yang baik akan terwujud apabila lingkungan kerja fisik di ruangan kantor mendukung akan karyawan melakukan aktivitas pekerjaan dengan nyaman dan aman. Didukung oleh penelitian (Pratiwi dan Widodo 2022) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Puspa Jaya Transport yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.8 Labuhan Dalam, Tanjung Senang – Bandar Lampung. PT. Puspa Jaya Transport adalah perusahaan keluarga yang berasal dari Lampung yang bergerak di bidang jasa transportasi darat bus. PT. Puspa Jaya Transport didirikan oleh Bapak Ketut Narya pada tanggal 31 Oktober 1978 di Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung.

Putra pertama Bapak Ketut Narya, Ketut Pasek, melanjutkan kepemimpinan pada tahun 1992. Di bawah kepemimpinan Bapak Ketut Pasek, bisnis angkutan bus dimulai secara mandiri. Dia mendirikan Perusahaan Transportasi Bus dengan nama Puspa Jaya, membuka layanan Bus Non Ekonomi (AC), dan mulai membangun rute ke beberapa wilayah di Lampung dan Jawa Timur. Pada tahun 2000 Puspa Jaya kembali melebar dan menawarkan kelas eksekutif yang dapat menjelajah Pulau Jawa dengan rute Lampung-Yogyakarta-Solo-Wonogiri. Saat ini Puspa Jaya Transport menyediakan berbagai jenis Transportasi yaitu Bus AKAP (Antar Kota Antar Provinsi), Bus AKDP (Antar Kota Dalam Provinsi), pelayanan Bus Pariwisata dan Taksi.

Bagian-bagian tersebut yang diharapkan oleh pihak perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kompetensi dan lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi hasil kinerja di suatu pekerjaan atau di sebuah perusahaan. Kinerja yang baik akan terwujud jika kompetensi yang dimiliki para karyawan memadai dengan baik dan lingkungan kerja fisik diperusahaan yang mendukung dengan baik hal ini sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan lebih baik di perusahaan.

Kinerja bisa meningkat dapat dipengaruhi oleh kompetensi karyawan yang memadai. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi adalah memiliki beberapa aspek dalam mendukung kinerja agar lebih baik dengan karyawan yang memiliki pengetahuan untuk melaksanakan tugas dengan baik pada suatu pekerjaan serta didukung dengan keahlian dan sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kompetensi suatu karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap, yang dapat menghasilkan prestasi kinerja yang baik. Menurut (Edison et al. 2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. *According to* (Yovitra et al. 2024) *Competence is a basic human trait related*

*to how effectively a person carries out his job at work, or a basic human trait that has a causal relationship, based on criteria that are used as a benchmark, to optimal or superior performance at work in certain circumstances.* Dapat dilihat dari penelitian yang disusun oleh (Tanjung et al. 2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yovitra et al. 2024) *Competency has a positive and significant effect on employee performance.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung, masih terdapat beberapa karyawan yang berkaitan dengan kompetensi yaitu keahlian karyawan yang memengaruhi operasional perusahaan. Adapun karyawan masih menunjukkan keterbatasan dalam penguasaan teknologi, khususnya aplikasi komputer seperti Microsoft Office, sehingga beberapa tugas hanya bergantung pada segelintir karyawan tertentu. Keahlian ini yang sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas administrasi dan pembuatan laporan.

Selain kompetensi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja fisik yang mendukung dapat mempengaruhi hasil kinerja yang optimal. Lingkungan kerja fisik memiliki beberapa aspek dalam mendukung kinerja agar lebih baik dengan lingkungan kerja fisik yang memadai dan mendukung meliputi penerangan merupakan elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan dan keamanan adalah elemen penting dalam menciptakan rasa aman dilingkungan kerja. Hal ini menjadi faktor penting dalam membangun semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan karena akan merasa nyaman jika lingkungan kerja fisik di dalam ruangan baik dan mendukung. Menurut (Sudaryo et al. 2018:50) lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target. *According to (Abdullah et al. 2023) the work environment also affects*

*employee performance as seen in the company such as the air temperature in the work space is still not optimal because there is still little air ventilation so that employees feel hot when in the work space, and frequent damage to the cooler (AC) room due to lack of maintenance.* Dapat dilihat dari penelitian yang disusun oleh (Asih et al. 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Abdullah et al. 2023) *The work environment has a significant effect on employee performance.*

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas rumusan masalah yang akan di teliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung?
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah karyawan kantor yang bekerja di dalam ruangan dan berstatus tetap di PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu kompetensi dan lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung Jl. Soekarno Hatta No.8 Labuhan Dalam, Tanjung Senang – Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian adalah bulan Oktober 2024 sampai Desember 2024.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Adalah bidang manajemen sumber daya manusia yang meliputi kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat penelitian**

### **1. Bagi Peneliti:**

Dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi peneliti yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **2. Bagi Institusi:**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **3. Bagi Perusahaan:**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung dan memberikan wawasan berharga kepada karyawan tentang aspek yang dapat ditingkatkan dalam bekerja dan strategi Sumber Daya Manusia.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat agar memperoleh gambaran yang menyeluruh serta mempermudah pemahaman atas penelitian. Kerangka penulisan penelitian ini disajikan dalam tiga bab yang masing-masing dijabarkan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab satu dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang pemilihan topik penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian dan kegunaan yang didapatkan dari penulisan penelitian yang dilakukan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini mencakup mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data serta hasil dan interpretasi terhadap hasil pengolahan data penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan kesimpulan atas pembahasan dan hipotesis dari penelitian yang telah diuji, kemudian juga keterbatasan pada penelitian ini yang disertai dengan saran dan implikasi sebagai solusi permasalahan dan sebagai bahan pertimbangan pada pihak.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**