

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan semakin ketat, tidak sedikit perusahaan yang mengalami kegagalan akibat dari masyarakat sekarang. Masih banyak sekali ditemukan beberapa masalah yang menjadikan perusahaan tersebut gagal, misalnya ketidak mampuan dan kurang maksimalnya hasil kerja dari sumber daya manusia tersebut, karena sebab itulah manajemen sumber daya manusia dibutuhkan dalam setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi (2003;42) adalah suatu proses untuk mendaya gunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Perusahaan tidak akan bisa lepas dari tenaga sumber daya manusia, meskipun saat ini teknologi sudah semakin maju dan juga modern semua hal tersebut tidak akan bisa bekerja dengan maksimal jika tidak ada sumber daya manusia. Perusahaan jasa maupun tidak semuanya tidaklah luput dari peran sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan cara meningkatkan kinerja dari karyawannya tersebut. Menurut Edison, dkk., (2017;188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Kinerja menurut Sedarmayanti (2016;222) adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat

pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara.

Kinerja yang optimal dan juga maksimal adalah hal yang sangat diinginkan dan diharapkan oleh setiap perusahaan, tidak terkecuali PT. Kawasan Industri Gresik. PT Kawasan Industri Gresik (PT KIG) adalah perusahaan developer yang khusus menyediakan lahan industri untuk para investor lokal, nasional maupun internasional. Saat ini PT. KIG menawarkan beragam lini bisnis seperti: penyewaan lahan industri, pergudangan, bangunan pabrik sesuai standar dan pusat bisnis. Kawasan ini didukung dengan fasilitas dan infrastruktur terpercaya yang memberikan jaminan atas investasi penyewa. Kawasan Industri Gresik berdiri di atas lahan seluas 135 Ha, dengan lahan infrastruktur seluas 44 Ha dan lahan komersil seluas 91 Ha.

Akan tetapi yang terjadi pada PT. Kawasan Industri Gresik adalah kinerjanya masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh PT. KIG. Permasalahan ini didukung dengan data *Key Performance Indicators* tahun 2018 yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tabel Key Performance Indicators
PT. Kawasan Industri Gresik
2018

No	KPI	Deskripsi	Target	Realisasi	Divisi
I. Efektifitas Produk dan Proses					
1	% Occupancy Rate	jumlah) gudang disewa	75	78	Pemasaran
2	SLA fulfillment	survey kepuasan pelayanan kepada pelanggan	90	75	Pemasaran

3	Efektivitas marketing (Marketing ROS)	Pengukuran efektifitas kegiatan marketing	58	61	Ak & Keu
4	COGS/Revenue	Persentase Perbandingan COGS dengan Pendapatan	41	62	Ak & Keu
5	Efisiensi Opex (Opex/revenue)	Persentase perbandingan Opex dengan pendapatan	12	20	Ak & Keu
II. Fokus Pelanggan					
6	ECSI	Tingkat Kepuasan Customer Eksternal terhadap produk SMIG	89	80	Pemasaran
III. Fokus Tenaga Kerja					
7	WCI (Working Climate Index)	Index iklim kerja, hasil survey yang mengukur persepsi karyawan terkait iklim kerja	4	3.65	SDM
8	Poin KM (Knowledge Management)	Rata-rata perolehan poin KM karyawan dalam suatu perusahaan	360	709.4	SDM
9	Talent Readiness	Persentase Pemenuhan Jabatan oleh talented employee dalam waktu kurang dari 30 hari	100	100	SDM
VI. Kepemimpinan dan Tata Kelola					
10	Skor KPKU (Kriteria Penilai Kinerja unggul)	Program-program yang direncanakan untuk meningkatkan efektivitas penerapan KPKU	100	100	Tim KPKU
11	Progres capex	Persentase realisasi kesesuaian schedule, anggaran dan spesifikasi dari semua Capex yang disetujui	90	94.97	Teknik
VII. Keuangan dan Pasar					
12	EAT	Laba Bersih setelah Pajak yang diperoleh Perusahaan	54,883	20,994	Ak & Keu
13	STKP (Skor Tingkat Kesehatan Perusahaan)	Skor perhitungan Tingkat Kesehatan Perusahaan sesuai dengan ketentuan pada SK 100 Kementrian BUMN tahun 2002	86	75	Ak & Keu
14	Revenue Pihak ke 3	total revenue Perusahaan yang didapatkan dari pihak ke-3 (selain SMIG)	112,000	58,717	Ak & Keu

Sumber : PT. Kawasan Industri Gresik (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum juga maksimal. Bisa dilihat dalam masa kerja satu tahun masih banyak yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Kawasan Industri Gresik.

Menurut Mangkunegara (2015;67) untuk meningkat sebuah kinerja yang baik harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor

motivasi (*motivation*). Sedangkan Emron Edison, dkk., (2017;202) menyatakan bahwa beberapa diantara faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2010;57) kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang sangat tinggi, agar semua target perusahaan bisa tercapai. Berdasarkan informasi dari staff *HRD* PT.KIG bahwasanya untuk pengembangan diri karyawan masih belum diberikan secara maksimal dikarenakan keterbatasan dana pengembangan. Pengembangan disini yang dimaksud adalah pelatihan.

Terdapat Inkonsistensi pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh kemampuan terhadap kinerja. Pada penelitian Sulistiani (2016) mengenai Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan *Leasing*. Sulistiani menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Alan dan Hotlan (2017) mengenai Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. Menyimpulkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menurut Mangkunegarav(2017;61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi sangatlah penting dalam setiap perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat dan memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Namun motivasi juga bisa menurun jika suasana dalam bekerja tidak baik, yang terjadi pada PT. Kawasan Industri Gresik adalah para pekerja sering mengobrol dengan temannya sendiri, sehingga itu bisa membuat konsentrasi pekerja lain menurun.

Terdapat Inkonsistensi pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pada penelitian Kristina (2017) mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dalia Kusuma Bandung. Menyimpulkan bahwa pada penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Srimulyani (2013) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam kota Madiun. Menyatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Faktor lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayati (2011;68) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Staff *HRD* mengatakan jika untuk fasilitas seperti AC dan cahaya sudah memadai, akan tetapi seperti tata letak ruangan masih belum efektif. Karena dalam satu ruangan terdiri dari banyak orang. Terkadang para pekerja sering mengobrol sendiri dengan suara yang agak keras, sehingga itu mengganggu konsentrasi karyawan.

Terdapat Inkonsistensi pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Pada penelitian Rahmawati dkk., (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Menyatakan dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Aprillia (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Semarang. Menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah yang dijelaskan diatas maka tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Kawasan Industri Gresik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan dapat menjadi bahan masukan yang dipercaya dan layak bagi penelitian selanjutnya dibidang perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen perusahaan.