

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM atau biasa disebut Karyawan dapat dikatakan juga sebagai aset perusahaan yang sangat penting sehingga perusahaan harus betul-betul memberikan perhatian dan menjaga sebaik-baiknya agar asset tersebut memberikan nilai guna dan manfaat yang besar bagi perusahaan. Septina (2018:478) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disimpulkan adalah manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai suatu tujuan yang maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu mendukung kinerja karyawan yang maksimal maka dibutuhkannya SDM yang berkualitas.

Perusahaan dikatakan baik apabila memiliki aset berupa sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki performa optimal dalam menjalankan kegiatan di perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh

SDM yang handal. Pengembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong

PT. Haistar Warehouse Bandung adalah salah satu perusahaan solusi e-logistic yang memiliki tim manajemen berpengalaman di industri, gudang di lima kota, manajemen sistem gudang yang terintegrasi, dan infrastruktur serta proses bisnis yang sesuai dengan standar industri. PT. Haistar Warehouse Bandung bertujuan menjadi rekan yang memudahkan dalam memperbesar skala bisnis, berapapun ukurannya. Baik jika baru memulai, sedang bertumbuh, atau justru bisnis yang sudah terlalu besar dan masih ingin mengelolanya sendiri.

Sektor logistik sekarang ini sudah menjadi kegiatan usaha industri yang cukup maju di Indonesia. Pada perkembangan industri yang pesat khususnya perusahaan logistik, semakin banyak masalah yang akan dihadapi baik itu oleh organisasi ataupun oleh pemimpin organisasi tersebut. Ditengah wabah virus Covid-19 yang melanda tentunya kegiatan aktifitas akan terganggu. Salah satunya PT. Haistar Warehouse, proyek atau kegiatan yang biasa dilakukan untuk saat ini pasti mengalami kendala seperti belum maksimalnya dalam menerima tenaga kerja dikarenakan mengacu pada peraturan pemerintah.

Kinerja yang baik haruslah berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output dan dampak dalam setiap prosesnya Menurut Rialmi & Morsen (2020:2). Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada

pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Hendra (2020:3) yang mengutip dari (M. S. Hasibuan, 2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Maka dari itu kinerja karyawan merupakan faktor pendukung keberhasilan PT. Haistar Warehouse Bandung.

Selain kinerja karyawan kompetensi juga sangat penting dalam suatu perusahaan hal ini karena pengetahuan dan kemampuan karyawan dibutuhkan di setiap bidang perusahaan. Sedangkan menurut Lestari (2018:100) yang mengutip dari (Sagala, 2010) kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Menurut Intan Lodi et.al (2021:4) kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sehingga kompetensi dapat mendukung kinerja karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung.

Menurut Saputra (2021:2) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk

melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Karina, Gadzali, & Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Jadi secara tidak langsung jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung ikut baik juga diperkuat dengan hasil survey awal melalui kuesioner dan wawancara random atau acak kepada 10 karyawan untuk mengetahui sejauh mana permasalahan atau fenomena yang dihadapi oleh karyawan PT. Haistar Warehouse Bandung, yang akan dijelaskan melalui table berikut ini:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Survey Awal mengenai Kinerja Karyawan (Y)**

NO.	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal		
			Ya	Tidak	Total
1.	Kualitas Kerja	Saudara mampu mencapai standar kualitas perusahaan dengan baik	80%	20%	100%
2.	Kuantitas Kerja	Saudara bersedia bekerja lembur	30%	70%	100%
3.	Ketepatan Waktu	Saudara datang tepat waktu sesuai SOP.	60%	40%	100%
4.	Efektivitas	Saudara mampu memaksimalkan setiap ruangan dikantor	70%	30%	100%
5.	Kemandirian	Saudara mampu bekerja tanpa bantuan orang lain.	10%	90%	100%

*Sumber: Data diolah peneliti (2021)*

Penyebaran kuesioner pada tabel 1.1 kepada 10 karyawan dan hasil wawancara random pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal indikator Kinerja karyawan PT. Haistar Warehouse Bandung. Pada indikator kuantitas kerja terdapat beberapa karyawan yang tidak mampu bekerja melebihi jam batas operasional dengan persentase 70%. Dan pada indikator kemandirian

terdapat banyaknya karyawan yang tidak mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain dengan persentase 90%. Akan tetapi pada indikator kualitas kerja sudah baik dengan persentase 80%. Kemudian pada indikator ketepatan waktu karyawan mampu datang sesuai SOP perusahaan yang telah ditetapkan dengan persentase 60% dan yang terakhir pada indikator efektivitas karyawan mampu memaksimalkan setiap ruangan di perusahaan dengan persentase 70%.

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Survey Awal mengenai Kompetensi (X1)**

NO.	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal		
			Ya	Tidak	Total
1.	Pengetahuan	Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dalam bidang teknologi yang ada	30%	70%	100%
2.	Keterampilan	Saudara mempunyai keterampilan dalam pekerjaan tersebut	80%	20%	100%
3.	Sikap Kerja	Saudara bertanggung jawab atas pekerjaan	100%	0%	100%

*Sumber: Data diolah peneliti (2021)*

Penyebaran kuesioner pada tabel 1.2 kepada 10 karyawan dan hasil wawancara random pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal indikator kompetensi karyawan PT. Haistar Warehouse Bandung pada indikator pengetahuan masih adanya beberapa karyawan yang sulit menyelesaikan pekerjaannya dengan pengetahuan yang dimilikinya dengan persentase 70%. Akan tetapi pada indikator keterampilan dan sikap kerja masih terbilang baik. Hal ini dapat dilihat dengan persentase keduanya yaitu 80% dan 100%.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey Awal mengenai Lingkungan Kerja (X2)**

NO.	Indikator	Pernyataan	Hasil Kuesioner Awal		
			Ya	Tidak	Total
1.	Pewarnaan	Saudara nyaman dengan warna ruangan kantor saudara.	70%	30%	100%
2.	Kebersihan	Saudara sulit mengerjakan tugas ketika ruangan kotor	80%	20%	100%
3.	Penerangan	Saudara mampu bekerja lebih baik Ketika mendapatkan sinar penerangan yang sesuai.	80%	20%	100%
4.	Pertukaran Udara	Saudara merasa dengan suhu udara yang baik dapat bekerja jauh lebih nyaman.	60%	40%	100%
5.	Musik	Saudara sulit fokus Ketika terdengar suara musik	60%	40%	100%
6.	Keamanan	Saudara akan tenang saat bekerja Ketika keamanan terjamin	100%	0%	100%
7.	Kebisingan	Saudara mempunyai tingkat kepekaan yang cukup tinggi saat terdengar kebisingan	30%	70%	100%

*Sumber: Data diolah Peneliti (2021)*

Penyebaran kuesioner pada tabel 1.3 kepada 10 karyawan dan hasil wawancara random pada karyawan. Penulis menyimpulkan bahwa dalam hal indikator lingkungan kerja karyawan PT. Haistar Warehouse Bandung. Pada indikator musik terdapat beberapa karyawan yang sulit fokus saat terdengar suara musik dengan persentase 60% dan pada indikator kebisingan karyawan tidak mempunyai kepekaan terhadap suara kebisingan dengan persentase 70%. Akan tetapi pada indikator pewarnaan masih terlihat baik dengan persentase 70%, kemudian pada indikator kebersihan masih terbilang baik dengan persentase 80% dan pada indikator penerangan, pertukaran udara dan keamanan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dengan persentase karyawan sebesar 80%, 60% dan 100%.

Berdasarkan uraian diatas dan survey awal yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan fenomena yang menarik tentang kompetensi dan lingkungan kerja apakah kedua variabel tersebut bisa berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung. Maka pada kesempatan kali ini peneliti memutuskan mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HAISTAR WAREHOUSE BANDUNG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulisan mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian, sebagai berikut:

1. Pada indikator kuantitas kerja terdapat beberapa karyawan yang tidak bersedia bekerja lembur Dan pada indikator kemandirian terdapat banyaknya karyawan yang tidak mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu Penulis mengindikasikan bahwa masih kurangnya Kinerja karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung.
2. Pada indikator pengetahuan masih adanya beberapa karyawan yang sulit menyelesaikan pekerjaannya dengan pengetahuan yang dimilikinya di bidang teknologi. Jadi Penulis mengindikasikan bahwa masih kurangnya kompetensi di PT. Haistar Warehouse Bandung.
3. Pada indikator musik terdapat beberapa karyawan yang sulit fokus saat terdengar suara musik dan pada indikator kebisingan karyawan tidak mempunyai kepekaan terhadap suara kebisingan. Maka dari itu Penulis

mengindikasikan bahwa masih kurangnya Lingkungan Kerja di PT. Haistar Warehouse Bandung.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka penulis dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung.
4. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Haistar Warehouse Bandung baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.



### **1.4.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Kompetensi Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Haistar Warehouse Bandung baik secara parsial maupun simultan.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan secara teoritis dari penelitian yang dilaksanakan, diharapkan dapat membantu dalam menambah pengetahuan, dan dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya sehingga mampu menunjang perkembangan dalam bidang Ilmu Manajemen dan menambah wawasan serta referensi pengetahuan

#### **1.5.1 Kegunaan Teoretis**

Sebagai rujukan bagi peneliti lain dalam konsentrasi manajemen terkait Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

#### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

1. Kegunaan Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai indikator untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian meningkatkan

skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi terhadap skill dan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

## 2. Kegunaan Bagi Akademik

Penelitian ini secara praktis berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum, dan mahasiswa Manajemen konsentrasi MSDM secara khusus sebagai literatur, terutama untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama.

### 1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1.6.1 Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini bertempat di Jl. Rumah Sakit No.131, Pakemitan, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.



Sumber : Google Maps (2021)

**Gambar 1. 1**  
**Lokasi Penelitian**

#### 1.6.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Maret 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Tabel Kegiatan Penelitian**

Keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul UP																								
Analisis Data																								
Penyusunan UP																								
Bimbingan UP																								
Seminar UP																								
Revisi UP																								
Bimbingan																								
Sidang Akhir																								