

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Cahaya Indah Madya Pratama merupakan salah satu unit usaha yang bergerak dalam pembuatan beton jadi dan sudah siap digunakan tanpa perlu lagi pengolahan lapangan atau lokasi proyek lagi. Sangat banyak perusahaan yang juga bergerak dalam memproduksi beton dan PT Cahaya Indah Madya Pratama ini adalah salah satu dari perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi beton tersebut dan bertempat di kabupaten lamongan.

Setiap perusahaan khususnya PT Cahaya Indah Madya Pratama disini selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi pelanggan atau masyarakat. Setiap perusahaan harus mengembangkan dan meningkatkan produktivitas kerja dengan mengadakan berbagai cara dengan program yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia faktor penting dalam pengelolaan suatu organisasi karena Sumber Daya Manusia yang melakukan seluruh kegiatan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia inilah yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi, misi serta tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Masalah sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, oleh karena itu untuk pemecahannya dituntut keahlian khusus untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja langsung. Banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan

kualitas sumber daya supaya dapat menjalankan aktifitas kerjanya dengan maksimal. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga perusahaan. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga meningkatkan kesejahteraan pemimpin dan karyawan.

Perusahaan PT Cahaya Indah Madya Pratama memiliki standar kerja yang tinggi. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai perusahaan kontraktor banyak prestasi yang didapatkan/penilaian yang bagus dari konsumen terkait dengan kinerja para karyawannya, dibuktikan dengan banyaknya memenangkan tender karena sudah dipercaya oleh banyak konsumen baik dari pihak pemerintah maupun dari perusahaan swasta. Menurut Sunyoto (2013: 18) mengungkapkan bahwa, kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dibebankan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja tersebut memiliki beberapa faktor yaitu meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.

Persaingan di industri jasa konstruksi bangunan semakin hari semakin berkembang dan meningkat baik dari segi jumlah maupun kualitas perusahaan pesaing, peran dari para karyawan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kualitas jasa yang diberikan untuk konsumen. Salah satu yang perlu ditingkatkan saat ini dalam perusahaan adalah kompetensi dari para karyawan, sehingga mampu bersaing dan memiliki keunggulan dalam industri jasa konstruksi bangunan. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Peningkatan kerja karyawan secara individu akan mendorong kinerja sumber daya lainnya secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dari manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari karyawan yang memiliki kinerja sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kerja rata-rata. Sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi suatu acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya secara langsung.

Kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama sangat mempengaruhi dalam kemajuan perusahaan. Kompetensi yang dimiliki dari setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan. Kompetensi mempengaruhi dalam hasil kinerja yang akan dicapai dalam misi perusahaan. Perusahaan seringkali mendapatkan job yang besar dari mitra kerja maka dari itu perusahaan mempunyai tanggung jawab besar yang harus diemban terhadap proses pekerjaan tersebut, dengan ketrampilan dan pemahaman oleh setiap karyawan akan mampu memahami sendiri bagian-bagian pekerjaan mana yang seharusnya dikerjakan baik di kantor maupun lapangan tanpa menunggu perintah

dari atasan. Selain dari kompetensi kerja ada hal lain yang menentukan dalam kinerja karyawan yaitu beban kerja yang ditanggung oleh setiap karyawan, oleh karena itu kompetensi kerja dan beban kerja merupakan faktor penting dalam mengukur kinerja dari para karyawan. Kompetensi karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kompetensi Karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama

No.	Jabatan dalam Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	Pengalaman Kerja (Tahun)	Profesi/Keahlian
1	General Superintendent	S1 T. Sipil	7	Ahli Teknik Jalan Utama
2	Manager Kendali Mutu	S1 T. Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
3	Pelaksana Pekerjaan Rekontruksi	S1 T. Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
4	Pelaksana Pekerjaan Rekontruksi	S1 T. Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
5	Pelaksana Pekerjaan Rekontruksi	S1 T. Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
6	Pelaksana Pekerjaan Rehabilitasi	S1 T. Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
7	Pelaksana Pekerjaan Rehabilitasi	S1 T. Sipil	5	Ahli Teknik Jalan Madya
8	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T. Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
9	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T. Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
10	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T. Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
11	Pelaksana Pekerjaan Pemeliharaan Rutin Jalan/jembatan	S1 T. Sipil	3	Ahli Teknik Jalan Madya
12	Ahli K3 Konstruksi	S1 T. Sipil	3	Ahli K3 Konstruksi Madya
13	Ahli K3 Konstruksi	S1 T. Sipil	3	Ahli K3 Konstruksi Madya

Sumber: PT. Cahaya Indah Madya Pratama, 2017 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa setiap bagian jabatan karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama mayoritas lulusan S1 Teknik Sipil dan mempunyai pengalaman kerja 7 tahun sebanyak 1 karyawan, 6 tahun sebanyak 6 karyawan dan 3 tahun sebanyak 6 karyawan.

Setiap tanggung jawab yang diemban dan diberikan kepada karyawan dalam perusahaan harus dilaksanakan dengan semaksimal mungkin. Beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan dan diiringi dengan kinerja karyawan yang baik juga merupakan salah satu dari faktor meningkatnya kinerja dari perusahaan karena karyawan adalah kiblat dalam pelayanan dari perusahaan kepada masyarakat. Beban kerja layaknya seperti besaran pekerjaan yang harus diemban oleh pemangku jabatan atau unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, dimana perhitungan analisa beban kerjanya dengan mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, waktu kerja, latar belakang pendidikan karyawan, dan jenis pekerjaan oleh karena itu beban kerja yang sesuai dengan porsi karyawan masing-masing menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan kinerja terbaik. Perlu usaha untuk mempertahankan kinerja terbaik tersebut agar tetap pada level tertinggi sehingga akan berdampak positif bagi perjalanan perusahaan kedepannya.

Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi yaitu beban kerja pada pelaksana lapangan dituntut bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan. Menurut karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama banyak pekerjaan yang belum terealisasi dengan tepat dan memenuhi target waktu. Beban kerja yang dipersepsi sebagian karyawan semakin berat sehingga menurunkan semangat untuk bekerja dan menjadikan pekerjaan selesai melebihi jadwal yang sudah ditargetkan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Afriahmiati, 2007) yang mengemukakan bahwa, jika karyawan menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga karyawan mengalami ketegangan didalam pekerjaan karena kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak

pada perilaku yang ditampilkan oleh karyawan yaitu perilaku yang tidak efektif dalam bekerja seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja karyawan. Namun peningkatan kinerja karyawan bukan pekerjaan mudah yang dapat dikerjakan secara kilat, tetapi merupakan suatu kegiatan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Salah satu dari beberapa hal yang mungkin mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Cahaya Indah Madya Pratama adalah beban kerja. Beban kerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Beban Kerja Karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama

No	Bulan	Jenis Pekerjaan	Jumlah Pekerja	Waktu yang ditargetkan (Hari)	Waktu Terealisasi (Hari)
1	Januari	Produksi Aspal	8	2	3
		Pengaspalan Jalan	15	14	16
2	Februari	Produksi Beton	5	4	4
3	Mei	Produksi Beton	5	4	5
		Pembangunan Jembatan	15	25	28
4	Juli	Produksi Aspal	8	2	2
5	September	Produksi Aspal	8	3	4
		Pengaspalan Jalan	15	10	11
6	Oktober	Renovasi Jembatan	10	9	8
7	Desember	Produksi Aspal	8	4	4
		Produksi Beton	5	3	4
		Pengaspalan Jalan	18	15	16

Sumber: PT. Cahaya Indah Madya Pratama, 2017 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa beban kerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama mayoritas dari bulan Januari sampai Desember setiap pekerjaan yang sudah ditargetkan tidak terealisasi dengan baik.

Beban kerja tersebut meliputi dua hal yaitu beban kerja fisik dan psikis, namun yang lebih dihayati sebagai sesuatu yang membuat karyawan tidak nyaman adalah beban kerja secara psikis yang berupa rancangan ruang kerja, rancangan pekerjaan (termasuk peralatan dan prosedur kerja), kondisi lingkungan kerja (kebisingan, kenyamanan, perlengkapan), dan juga ketika pekerjaan-pekerjaan tertentu yang membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya seperti saat membuat bahan cetakan pada mesin. Sedangkan beban kerja secara fisik yang dirasakan sudah sesuai dengan prosedur dan bisa memberi kenyamanan, seperti lamanya jam kerja, pembagian beban kerja yang sesuai dengan kompetensi dari masing-masing karyawan.

PT Cahaya Indah Madya Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang bangunan gedung, bangunan sipil dan jasa pelaksana Lainnya. Perusahaan ini pertama berdiri pada tanggal 12 maret 1981 di Kota Gresik Jawa Timur dengan nama CV Cahaya Indah. Sampai pada tanggal 12 Mei 2003, perusahaan ini merubah namanya menjadi PT Cahaya Indah Madya Pratama di kota Lamongan Jawa Timur, dan bertahan sampai saat ini. Perusahaan ini bergerak dalam berbagai jenis konstruksi gedung dan bangunan sipil, misalnya jalan raya, saluran air, jembatan, terowongan dll. Selain jasa konstruksi, perusahaan ini juga menyewakan alat-alat konstruksi dan jasa pembongkaran bangunan serta perakitan rel kereta dan berbagai pekerjaan sipil lainnya.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan uraikan di atas, penulis tertarik melihat bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja karyawan, yang menurut penulis tersebut dirasa berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama. Dari uraian di atas saya tertarik

untuk menulis tentang: **“Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indah Madya Pratama”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah sdalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama?
3. Apakah kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama?
4. Di antara variabel kompetensi dan beban kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama.

3. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama.
4. Untuk mengetahui di antara variabel kompetensi dan beban kerja variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat seperti berikut:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Cahaya Indah Madya Pratama sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan di masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

1. Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Mengaplikasikan teori yang didapat dibangku kuliah.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan refrensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

1. Sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi bagi pihak yang berkepentingan.
2. Dapat menambah kelengkapan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang lain dengan masalah yang sama.