

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama keberhasilan sebuah instansi, organisasi maupun perusahaan. Sebab sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia (*Human Resources*) bagi organisasi, instansi, maupun perusahaan ialah bahwa segala potensi yang dimiliki dimanfaatkan sebagai usaha meraih tujuan awal untuk mencapai visi, misi baik secara pribadi maupun dalam ranah yang lebih luas menurut Andadari dkk (2021:163).

Berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi strategis diantara sumber daya yang lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk menurut Utama (2020:36). Dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resource*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari berbagai pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan. Dalam penyelenggaraan proyek dapat dipastikan melibatkan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari keberhasilan proyek.

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sasaran utama yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sadamayanti (dikutip di Silaen dkk 2021:3) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti konkrit atau secara keseluruhan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik yaitu dengan cara evaluasi terhadap karyawan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dibutuhkan faktor pendorong yang harus diperhatikan, yaitu kualitas kehidupan kerja. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkeseluruhan menurut Saklani 2004 (dikutip di Soetjipto 2017:20). Kualitas kehidupan kerja adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membuat lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut menurut Hermawati dan Mas (2016:2). PT. Sembaja Lampung melibatkan karyawan untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas kehidupannya. Partisipasi karyawan dalam kehidupan kerja berkaitan dengan pengelolaan organisasi karyawan, pendelegasian tugas, hubungan antar unit kerja, dan antar karyawan dengan perusahaan. Upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan

merupakan usaha menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan rasa memiliki pada diri setiap karyawan.

Perusahaan dapat menekankan kinerja terbaik yang dihasilkan dengan cara meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh karyawan, sehingga tujuan dari organisasi semakin cepat tercapai menurut Arifin 2012 (dikutip di Soetjipto 2017:16).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut menurut Wibowo (2016:271). Kompetensi yang tinggi maka seorang pekerja akan mampu meningkatkan tugasnya dengan baik sesuai dengan instruksi yang diberikan dan standar yang telah telah diatur oleh perusahaan. Selain kompetensi program keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan penerapannya. Dimanapun seorang bekerja pasti tidak akan terlepas dari resiko – resiko kecelakaan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat kerja.

PT. Sembaja Lampung adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk Persero Terbatas. PT.Sembaja Lampung beralamat di Jl. Raya Tiga Gajah.

Kelurahan Sukajadi, Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten Ogan Komering Ulu. PT. Semabaja Lampung adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Sembaja Lampung merupakan anak usaha yang berasal dari PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dan staf backup perusahaan yang terdiri dari karyawan inti dan karyawan lapangan. PT. Sembaja Lampung bergerak di bidang vendor pengadaan barang dan jasa, berupa penyediaan barang – barang safety, konstruksi, tenaga sipil dan angkutan. PT. Sembaja Lampung dapat mengerjakan proyek – proyek sub klasifikasi , konstruksi bangunan gedung, konstruksi saluran air, DAM, gorong – gorong, jalan, jembatan dan sumber daya manusia air lainnya.

Fenomena dari Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi bisa dilihat dari indikator – indikatornya yaitu partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, kesehatan lingkungan dan keselamatan kerja, keamanan, kompensasi yang layak dan kebanggaan, untuk indikator Kompetensi adalah motif, *traits* (sifat), *self concept* (konsep diri), *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan/keahlian). Untuk melihat fenomena pada Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi dilakukan penyebaran kuesioner prasurvey kepada 15 karyawan PT. Sembaja Lampung.

Dari hasil kuesioner prasurvey data terlampir didapatkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja pada indikator komunikasi memiliki rata – rata rendah sebesar 3,3. Hal ini terlihat dari komunikasi antar atasan dengan karyawan dan komunikasi antar sesama karyawan. Contohnya komunikasi tentang penyampaian informasi yang dikeluarkan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan mengenai pekerjaan masih ada yang kurang jelas, seperti penyampaian tentang

proyek perbaikan jalan yang akan disampaikan kepada karyawan melalui lisan atau melalui telepon, karena penyampaian informasi hanya melalui lisan atau verbal, dan telepon, tidak ada tulisan untuk informasi pekerjaan yang diberikan. Informasi yang telah di berikan kepada salah satu karyawan lalu akan disampaikan kepada karyawan lain dengan penyampai tidak sesuai dengan apa yang disampaikan oleh atasan itu akan menjadi kesalah pahaman antar karyawan. Dengan informasi secara lisan bisa menjadi sebuah konflik untuk karyawan, jika informasi yang di berikan berupa tulisan, memo atau bisa juga berupa pengumuman itu akan membuat informasi yang diberikan jelas dan tidak akan ada kesalah pahaman antara karyawan dengan perusahaan atau atasan. Komunikasi antar sesama karyawan, misalnya adanya perbedaaan pendapat antar sesama karyawan tentang melaksakan pekerjaan yang akan terlebih dahulu dikerjakan, ada karyawan yang ingin pengadaan bahan yang akan digunakan terlebih dahulu, ada yang ingin memperhitungkan bahan yang akan digunakan, karena adanya perbedaan pendapat bisa menjadi kesalah pahaman antar sesama karyawan. Komunikasi sangat penting untuk kerja sama tim dan proses kerja.

Dari hasil kuesioner prasurvey data terlampir didapatkan bahwa variabel Kompetensi pada indikator keterampilan atau keahlian memiliki rata – rata rendah sebesar 3,8. Hal ini dilihat dari pengetahuan atau latar pendidikan karyawan, dimana latar pendidikan karyawan dengan pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan posisi pekerjaan sehingga bisa memungkinkan karyawan tidak bekerja secara maksimal di PT.Sembaja Lampung rata – rata lulusan Sekolah Menengah Atas tidak sesuai dengan posisi pekerjaan yang akan dikerjakan

dibidang mesin. Contohnya yaitu di PT.Sembaja Lampung terdapat banyak divisi pekerjaan salah satunya divisi operator timbangan yang mengoprasikan mesin, agar bisa melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal PT.Sembaja Lampung membutuhkan karyawan yang memiliki *skill* seperti lulusan mesin yang mana untuk proses penimbangan semen dengan adanya *skill* bisa menjalankan mesin yang akan digunakan yang mana sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Berbeda dengan yang tidak memiliki pengalaman dibidangnya akan sulit dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Sembaja Lampung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sembaja Lampung baik secara parsial maupun simultan.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT.Sembaja Lampung baik secara parsial maupun simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1.4.1. Secara Teoritis

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu dan menambah khasanah dibidang manajemen dan menjadi acuan oleh penelitian lain yang berhubungan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi untuk menilai atau mengetahui kinerja perusahaan.

1.4.2. Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendapatkan kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan dibidang penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan dapat meningkatkan kompetensi yang baik dan efektif di PT.Sembaja Lampung.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi contoh pembelajaran dan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kualitas kehidupan kerja dan

kompetensi perusahaan dan semoga penelitian ini bisa memberikan informasi dan motivasi kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan kemudahan dalam penelitian sejenisnya untuk selanjutnya.