

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Era globalisasi karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga dan menjadi kunci sukses atau keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, faktor sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Perusahaan juga harus memilih SDM yang potensial, hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan pada pola tugas dan fasilitas kerja merupakan penentu ujung tombak dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang sopan dan baik

Mangkunegara (2010) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja yang baik dapat memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya skill kerja. Menurut Iverson (2001) mengatakan bahwa keterampilan adalah Kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan lebih baik. Skill juga dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan akal, pertimbangan, pemikiran dan imajinasi dalam menghadapi, mengubah atau menjadikan sesuatu yang lebih berarti untuk memberikan penghargaan dari hasil pekerjaan. Skill kerja yang baik sangat dibutuhkan bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan target. Setiap karyawan memiliki skill kerja yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang terampil dalam bekerja akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja bisa menyelesaikan pekerjaan (ahli) dalam bidang yang ditekuni (Sofyan 2017). Tingkat kemampuan dan bakat yang tinggi dipandang sebagai peningkatan kinerja karyawan dan mempengaruhi bisnis akan berkembang di masa depan (Robins dan judge. 2008

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan bersih membuat karyawan menjadi betah bekerja di perusahaan tersebut maka dari itu perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai dan layak bagi kelangsungan kerja karyawan dan itu bisa meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja karena karyawan mampu melakukan Kegiatannya dengan baik dan hasil yang didapat sesuai dengan keadaan lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2011). Menurut Soetjipto (2008) Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan ulasan diatas, menjadi penting untuk mengetahui seberapa efektif peran kinerja sumber daya manusia pada perusahaan, dari sudut pandang skill kerja. Adapun bukti empiris yang mengawali penelitian ini salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2022) menyatakan bahwa variabel skill kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Gumelar (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Sabilalo (2020) lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Firhansyah (2015) menunjukkan bahwa keterampilan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka terdapat research gap sehingga penelitian ini menggunakan variabel moderasi untuk memperkuat hubungan antara skill kerja terhadap kinerja karyawan. UD Dharma Sejati merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri manufaktur. Perusahaan ini juga membuat kayu triplek. Bahan dari kayu triplek ini menggunakan kayu senggon. Pembuatan kayu triplek ini menggunakan mesti potong besar seperti mesin rotasi press, deeyer dan glu. Namun ada kendala dalam kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian jumlah produksi yang dihasilkan, yaitu adanya kecenderungan mengalami penurunan dalam jumlah produksi yang berdampak pada perusahaan tersebut. Penurunan ini disebabkan karena karyawan kurang bekerja dengan maksimal.

Selain itu perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan sehingga karyawan kurang bekerja dengan baik. Kondisi ini dapat dilihat di tabel 1.1

Tabel 1.1 Data target produksi di UD Dharma Sejati Tulungagung pada tahun 2022 (dalam pcs)

Bulan	Target produksi	Realisasi Produk	Selisih
Januari	21.000	17.000	4.000
Februari	21.000	16.000	5.000
Maret	21.000	15.000	6.000
April	21.000	19.000	3.000
Mei	21.000	20.000	1.000
Juni	21.000	13.000	8.000
Juli	21.000	14.000	7.000
Agustus	21.000	20.000	1.000
September	21.000	18.000	3.000
Oktober	21.000	15.000	6.000
November	21.000	19.000	2.000
Desember	21.000	20.000	1.000

Sumber: UD. Dharma Sejati Tulungagung

Bedasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi produksi yang dihasilkan kurang mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan di bagian produksi ini kurang bekerja dengan maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Bedasarkan observasi awal ditemukan bahwa perusahaan UD Dharma sejati memiliki permasalahan antara lain karyawan kurang pengalaman dan keterampilan. Karyawan kurang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat dari segi produksi dimana produksi yang ditetapkan perusahaan belum mencapai target yang ditetapkan. Karyawan juga kurang teliti dalam proses produksi dalam segi kerapian kayu triplek dan ukuran kayu triplek tidak sesuai yang diinginkan.

Selain itu kurangnya pencahayaan mengakibatkan karyawan sering mengeluh karena kepanasan, Saat proses pembakaran kayu terdapat asap-asap yang mengakibatkan kurang nyaman saat bekerja dan saat proses produksi karyawan sering mengeluh karena suara mesin hal ini dapat menghambat kinerja pada karyawan.

Bedasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Skill kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi di bagian Produksi UD Dharma Sejati Tulungagung”**.

B. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Skill Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada UD Dharma Sejati?
- b. Apakah Skill Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
- c. Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh skill kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki batasan masalah yaitu meneliti pada karyawan bagian produksi saja.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis skill Kerja, Kinerja karyawan dan Lingkungan kerja pada UD Dharma Sejati.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Skill Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja memoderasi pengaruh skill kerja terhadap kinerja karyawan

2. Kegunaan Peneliti

Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat oleh pihak yang terkait sebagai sarana atau bahan pertimbangan maupun referensi dalam pengaruh skill kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi, bantuan, dan solusi terhadap permasalahan dalam suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan.

Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman tentang bagaimana skill kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, memberikan wawasan untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, serta meningkatkan pengetahuan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat mendorong pengembangan diri dan rasa percaya diri, serta menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi yang berharga bagi dunia akademis, khususnya dalam studi manajemen sumber daya manusia.



