

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan mempertahankan beberapa faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Di kota-kota besar, semakin banyak orang yang menghabiskan waktunya di perusahaan karena tuntutan pekerjaan yang kadang sulit dihindari. Jika sudah begini perusahaan pun seolah menjadi momok yang menakutkan bagi para karyawannya. Padahal sumber daya manusia (SDM) punya peran yang amat berpengaruh pada kinerja dan pertumbuhan positif dari suatu perusahaan.

Setiap organisasi atau perusahaan yang berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya akan berusaha untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang di milikinya sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan selaku pelaku kegiatan kerja dan pelaku kegiatan ekonomi.

Karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. (Syamsuddinnor, 2014)

PT Marindo Makmur Usahajaya (MMU) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor produk hasil laut. Oleh karena itu perusahaan begitu memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sehat. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti adanya genangan air karena meluapnya sungai kecil di sekitar perusahaan membuat kinerja karyawan itu sendiri tidak menjalankan tugasnya secara optimal. (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Secara berkesinambungan perusahaan juga terus ber-upaya meningkatkan kemampuan SDM melalui program pengembangan yang efektif. Di dalam dunia kerja telinga kita akrab dengan istilah pelatihan kerja atau training. Dimana proses peningkatan skill atau kemampuan yang dibutuhkan karyawan baru maupun karyawan lama untuk melakukan pekerjaan. Karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena

adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pemberdayaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar manusia memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu mempercepat tercapainya tujuan. Namun demikian, keberadaan sumber daya manusia tidak akan efektif jika tidak ada perencanaan dan pengendalian yang baik. Oleh karena itu, agar manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien maka manajemen harus mampu memahami secara benar. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu dan kelompok agar dapat memberikan sumbangan kepada efektifitas dan efisiensi organisasi. Melalui kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan yang memadai tersebut dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

Perusahaan menyediakan program pelatihan secara berkala dengan materi yang sama (refresh) yang bertujuan agar karyawan lebih faham terhadap SOP karena sejauh ini masih terdapat beberapa karyawan yang lalai dalam bekerja (karyawan lama ataupun baru).

Selain itu perusahaan melaksanakan program pelatihan karena adanya kerjasama dengan sertifikasi, sedex, dll. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan melebihi dari penilaian dan feedback yang diberikan kepada karyawan.

Pelatihan dilakukan dua kali sebulan di dalam perusahaan dan satu kali setahun diluar perusahaan. Peserta yang mengikuti pelatihan ada sepuluh sampai limabelas per pertemuan jika sistem Off the Job Training. Tetapi jika On the Job Training ( OJT ) peserta yang mengikuti adalah seluruh karyawan.

Eko Widodo(2015) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan keahlian pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan, kemampuan dan keahlian personel.

Sedarmayanti(2011) mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat baik jika manusia menjalankan suatu kegiatan secara :

- a. Optimal
- b. Sehat
- c. Aman serta
- d. Nyaman

Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bisa dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga dari lingkungan kerja yang kurang baik menurut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedangkan menurut Uhing et al,(2015) menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi secara negatif kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa faktor yang harus dikembangkan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel pelatihan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya dengan judul penelitian :

“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MARINDO MAKMUR USAHA JAYA SIDOARJO”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut diatas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Marindo Makmur Usahajaya

## **1.4. Manfaat**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan untuk mengelolah pelatihan dan lingkungan kerja secara lebih baik terhadap kinerja karyawan.

## **1.5. Batasan Masalah**

Dalam penelitian yang penulis lakukan ini hanya berfokus pada kinerja karyawan dengan menggunakan variabel bebas pelatihan dan lingkungan kerja. Apabila variabel bebas lain yang dapat mengembangkan kinerja karyawan, maka variabel tersebut tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Obyek penelitian ini hanya berlaku di perusahaan PT Marindo Makmur Usahajaya Sidoarjo.