

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya agar mampu bersaing dan bertahan di pasar. Salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karena pada dasarnya karyawan menjadi ujung tombak dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan retail bahan bangunan, memiliki tantangan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawannya. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pasar, maka perusahaan harus mampu memastikan bahwa kinerja karyawannya tetap optimal. Hal ini tidak dapat dicapai tanpa adanya strategi pengelolaan SDM yang tepat, khususnya terkait aspek pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Pelatihan kerja merupakan salah satu bentuk investasi perusahaan terhadap pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program pelatihan yang efektif mampu meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis, yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap produktivitas kerja. Pelatihan kerja juga memberi dampak psikologis positif bagi karyawan, karena menunjukkan

perhatian perusahaan terhadap perkembangan individu mereka. Namun, pelatihan kerja yang tidak terstruktur atau tidak sesuai kebutuhan dapat menjadi pemborosan biaya dan tidak memberi dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Di sisi lain, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, inisiatif yang tinggi, dan dedikasi terhadap tugas. Motivasi ini dapat dibentuk melalui pemberian insentif, pengakuan prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta adanya kesempatan pengembangan karier.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat secara fisik maupun psikologis akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Suasana kerja yang kondusif, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta dukungan dari atasan, dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, dan kurangnya fasilitas dapat menurunkan moral dan produktivitas kerja.

Adapun kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar dan indikator tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, serta kondisi kerja yang mendukung. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen perlu memastikan bahwa ketiga variabel penting yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, dikelola secara optimal.

Tabel 1.1 Representasi awal hubungan antar variabel

No	Variabel	Pengaruh terhadap Kinerja	Penjelasan
1.	Pelatihan Kerja	Positif	Meningkatkan keterampilan dan efesiensi kerja
2.	Motivasi Kerja	Positif	Mendorong semangat dan loyalitas karyawan
3.	Lingkungan Kerja	Positif	Menciptakan kenyamanan dan produktivitas kerja

Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma), 1(2)

Penelitian ini menjadi penting karena PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya merupakan perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif banyak dan aktivitas operasional yang kompleks. Masalah-masalah seperti tingkat absensi tinggi, penurunan produktivitas, dan konflik antar karyawan menjadi isu yang memerlukan solusi manajerial berbasis data dan analisis empiris. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Fenomena yang Terjadi di PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya. Dalam pengamatan awal di lapangan, ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya pelatihan kerja teknis terkait produk dan sistem baru yang digunakan di lapangan.
2. Motivasi kerja karyawan cenderung menurun, yang ditandai dengan tingginya angka keterlambatan dan absensi.

3. Lingkungan kerja, terutama di bagian gudang dan logistik, masih kurang nyaman dan belum sepenuhnya memenuhi standar ergonomi.
4. Perbedaan tingkat kinerja antar divisi yang cukup signifikan, meskipun beban kerja relatif seimbang.

Data internal perusahaan juga menunjukkan adanya fluktuasi dalam pencapaian target kinerja individu dan tim selama dua tahun terakhir. Hal ini mendorong manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap strategi pengembangan SDM yang ada.

Tabel 1.2 Simulasi Data Kinerja Karyawan PT Megadepo Indonesia Dua Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Skor Kinerja (dari tingkat 100)	Tingkat Absensi (%)	Tingkat Kepuasan Karyawan (%)
2023	135	73	6.5%	62%
2024	140	69	9.2%	57%

Estimasi Peneliti berdasarkan rata-rata struktur SDM cabang besar ritel bahan bangunan, 2025.

Dari tabel tersebut, terlihat adanya penurunan skor kinerja dan kepuasan karyawan, serta peningkatan tingkat absensi. Hal ini mengindikasikan perlunya tindakan korektif yang menyorot pada aspek pelatihan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

Oleh karena itu, studi ini menjadi penting untuk dilakukan karena belum banyak penelitian yang secara bersamaan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel bahan bangunan, khususnya di PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya. Mayoritas penelitian terdahulu masih terfokus pada industri jasa atau manufaktur.

Melalui penelitian empiris diketahui kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya pelatihan kerja (Keltu, 2024), motivasi kerja (Ingsih dkk., 2021), dan lingkungan kerja (Gunawan dkk., 2024). Tetapi masih terdapat Gap penelitian dimana Lee dkk. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan yang artinya lingkungan kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Masnun dkk. (2022) menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kasyifillah dan Prijati (2023) menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat masih adanya gap penelitian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya”.

Secara praktis, studi ini dapat menjadi rujukan bagi perusahaan lain yang memiliki struktur organisasi dan tantangan operasional serupa, terutama dalam hal pengelolaan pelatihan kerja, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang produktif.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya?
4. Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya?
5. Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya?

1.3 Tujuan

1. Menganalisis pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya
2. Menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya
3. Menganalisis pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya
4. Menganalisis pengaruh simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya
5. Menganalisis variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya

1.4 Manfaat

1. Secara Teoritis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT Megadepo Indonesia Cabang Kedung Baruk Surabaya dalam merancang strategi pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja melalui pelatihan kerja, peningkatan motivasi kerja, dan perbaikan lingkungan kerja.

