

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan dan menyumbangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk kesuksesan perusahaan tersebut. SDM juga dikenal sebagai personalia, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Hevea Indonesia, Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang mencakup kegiatan budidaya, panen, serta pengolahan tandan buah segar. Perkebunan kelapa sawit memiliki karakteristik kerja fisik dan teknis yang tinggi. Di tengah kompetisi bisnis yang semakin kompetitif, optimalisasi kinerja karyawan menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan.

PT. Karya Hevea Indonesia mempekerjakan mayoritas tenaga kerja dari masyarakat lokal dengan latar belakang pendidikan yang rendah, umumnya lulusan SD, SMP, dan SMA. Tingkat pendidikan yang rendah sering kali menjadi kendala dalam proses peningkatan kapasitas kerja, karena keterbatasan dalam menyerap informasi teknis, memahami prosedur operasional, serta mematuhi standar keselamatan kerja.

Pada sektor lapangan yang menghadapi beban kerja fisik yang berat, kurangnya fasilitas penunjang seperti alat kerja yang layak dan ruang istirahat, kondisi lingkungan kerja ini menyebabkan berkurangnya semangat kerja, kelelahan, serta ketegangan emosional. Di sisi lain, masih terdapat ketimpangan fasilitas antara karyawan yang bekerja di kantor dengan mereka yang berada di lapangan. Fasilitas yang disediakan terbatas hanya pada rumah dinas, tanpa didukung oleh perlengkapan kerja yang memadai.

Sistem pelatihan belum terstruktur dengan baik, pelatihan hanya diberikan secara terbatas dan tidak berkelanjutan, sebagian besar pembelajaran dilakukan secara informal melalui praktik langsung di lapangan tanpa panduan resmi. Karyawan seperti pemanen dan mandor hanya belajar melalui metode coba-coba dan observasi langsung ke lapangan tanpa mendapatkan bimbingan bersertifikat. Pelatihan resmi hanya tersedia bagi jabatan tertentu seperti operator alat berat atau pengemudi. Ketidak teraturan ini menyebabkan peningkatan keterampilan karyawan berjalan lambat dan tidak merata.

Pada perusahaan seperti PT. Karya Hevea Indonesia yang bergerak di bidang industri, kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam mendukung pencapaian target dan efisiensi operasional. Seiring dinamika dan perkembangan organisasi, variasi dalam pencapaian kinerja di antara karyawan merupakan hal yang sering terjadi, mengingat latar belakang pendidikan, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan mengikuti pelatihan yang berbeda-beda di setiap unit atau individu. Variasi ini memberikan peluang untuk meneliti lebih dalam bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya Latar Belakang di atas, maka di lakukan penelitian ini dengan judul : **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Tingkat pendidikan yang rendah sering kali menjadi kendala dalam proses peningkatan kapasitas kerja.
2. Kondisi lingkungan kerja yang menyebabkan berkurangnya semangat kerja, kelelahan, serta ketegangan emosional.
3. Sistem pelatihan belum terstruktur dengan baik, pelatihan hanya diberikan secara terbatas dan tidak berkelanjutan.
4. Kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam mendukung pencapaian target dan efisiensi operasional.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti :  
Sebagai referensi studi lanjut dalam bidang manajemen SDM.
2. Bagi Perusahaan :  
Memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas kerja melalui pendidikan, lingkungan kerja, dan pelatihan.
3. Bagi Universitas/Fakultas :  
Memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan mutu pendidikan dan berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya :  
Menjadi bahan acuan untuk merumuskan masalah, tujuan, dan metodologi peneliti baru.

### **1.6 Teori Tingkat Pendidikan**

#### **1.6.1 Pengertian Tingkat Pendidikan**

Baik melalui program formal maupun studi mandiri, Wirawan (2016:3) berpendapat bahwa setiap orang harus berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sifat karakternya demi masa depan mereka.

## **1.6.2 Indikator Tingkat Pendidikan**

Menurut Tirtarahardja (2010:53) adapun indikator tingkat pendidikan yaitu :

1. Tingkat Pendidikan: Ini adalah tingkatan sekolah yang didefinisikan berdasarkan sejauh mana seorang siswa telah mencapai kemajuan, apa yang telah mereka raih, dan kemampuan yang telah mereka asah.
2. Menilai Kesesuaian Jurusan: Ini melibatkan melihat berbagai gelar dan melihat apakah gelar tersebut cocok untuk pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.
3. Kompetensi: Ini mengacu pada kemampuan untuk mengetahui dan melakukan sesuatu dengan baik; termasuk menguasai tugas-tugas tertentu dan menunjukkan prinsip-prinsip dasar dalam cara berpikir dan berperilaku.

## **1.7 Teori Lingkungan Kerja**

### **1.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, kata Budiarti (2020:92). Lingkungan kerja mungkin tidak secara langsung bertanggung jawab atas proses produksi perusahaan, tetapi memiliki dampak pada karyawan yang terlibat langsung di dalamnya.

### **1.7.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Fachrezi & Khair (2020:111), adapun indikator dalam lingkungan kerja yaitu : Fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi udara dan Hubungan kerja.

## **1.8 Teori Pelatihan**

### **1.8.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan didefinisikan oleh Meidita (2019:229) sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk membentuk atau membekali pekerja dengan memberikan mereka pengetahuan, keterampilan, dan bakat baru agar perilaku mereka selaras dengan harapan perusahaan.

### **1.8.2 Indikator Pelatihan**

Menurut Ilmiah, et.al, (2021:114), ada beberapa indikator yang terdapat didalam pelatihan yaitu : Instruktur, Peserta, Materi, Metode dan Tujuan.

## **1.9 Teori Kinerja Karyawan**

### **1.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Sembiring (2020:15) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut di bawah tekanan.

### **1.9.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Pamulang dan Selatan (2021:224), beberapa indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut meliputi tugas pekerjaan, kuantitas, kualitas, dan pelaksanaan tugas.

## 1.10 Penelitian Terdahulu Tabel

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Peneliti
1.	Edy wirawan, Wayan bagia, dan Gede agus patu jana sunila (2019)	Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur	Tingkat Pendidikan (X1)  Pengalaman kerja (X2)  Kinerja karyawan (Y)	Analisis jalur (path analysis)	Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja yang artinya kalau perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
2.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pemkab bondowoso)	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Pengaruh lingkungan kerja (X1)  Etos kerja (X2)  Disiplin kerja (X3)  Kinerja karyawan (Y)	Uji F, Uji T, Uji hipotesis dan Koefisien determinasi	Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa : lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan.
3.	Lipia Kosdiant i dan Didi Sunardi (2021)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di kota Tangerang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang.	Pelatihan (X1)  Kinerja karyawan (Y)	Uji validitas, Uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.	Hasil Penelitian ini adalah pengaruh yang kuat antara pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan regresi $Y = 7,352 + 0,815X$ , angka koefisien regresi sebesar 0,815 yang berarti pelatihan berpengaruh positif sebesar 0,815.

## 1.11 Teori Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Suhardjo, 2017: 35), “Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan”. Perspektif dan tindakan orang terhadap kesehatan dan kesejahteraan cenderung berubah seiring dengan tingkat pendidikan mereka. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin baik kemampuan mereka untuk memahami informasi terkait kesehatan dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Nilai-nilai seseorang, khususnya keterbukaan terhadap pengalaman baru, dibentuk oleh pendidikan formal mereka.

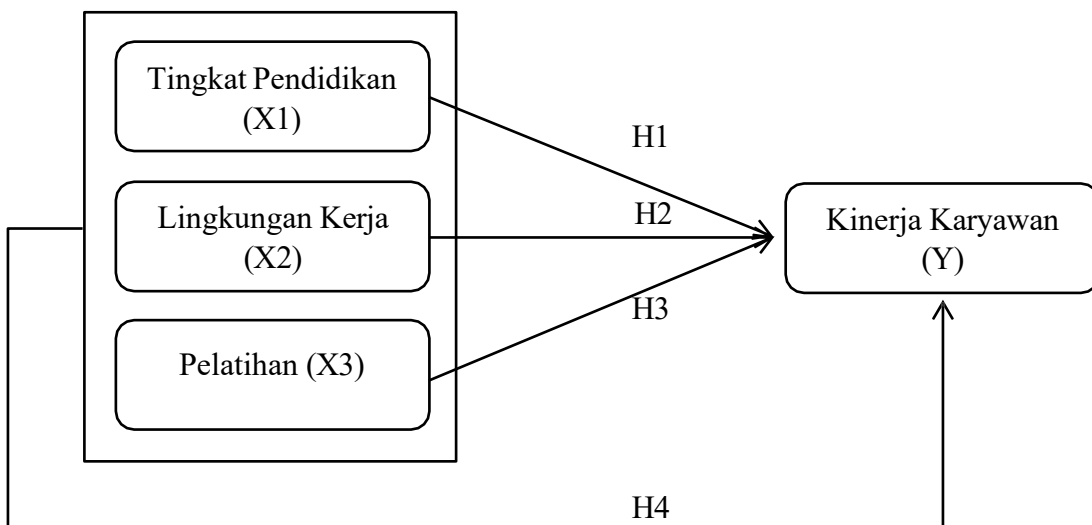
### 1.12 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Sedarmayanti (2017:25) berpendapat bahwa lingkungan kerja seseorang tidak hanya mencakup ruang fisik tempat mereka beroperasi, tetapi juga praktik kerja mereka, bahan-bahan yang mereka gunakan, dan cara mereka berkolaborasi dengan orang lain. Dua komponen utama lingkungan kerja seorang karyawan adalah aspek fisik dan non-fisik dari pekerjaan mereka.

### 1.13 Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Armstrong dan Taylor (2017:285), modal manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan potensi yang dimiliki individu, yang apabila dikembangkan melalui pelatihan, akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Menurut temuan mereka, bisnis yang berinvestasi dalam pengembangan profesional karyawan cenderung lebih efisien dan responsif terhadap perubahan di pasar.

### 1.14 Kerangka Konseptual



### 1.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:99), menyatakan “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.

H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.

H4 : Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia.