

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan memiliki kinerja terbaik demi mencapai tujuan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai, diperlukan lingkungan kerja yang mendukung, motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta pelatihan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT. Lima Benua Kargo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengangkutan barang. Hasil survey awal diketahui terjadi penurunan kinerja karyawan yang diketahui dari target yang ditetapkan perusahaan tidak pernah tercapai. Penurunan kinerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja yang semakin hari semakin terasa tidak nyaman, motivasi kerja yang semakin menurun serta keterampilan kerja yang semakin berkurang.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Hasil pengamatan yang berhubungan dengan permasalahan lingkungan kerja yaitu sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan, bising, suhu udara meningkat.

Motivasi kerja menggambarkan suatu dorongan atau kehendak dalam diri atau luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja di perusahaan menurun, hal ini diketahui dari karyawan kurang giat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak fokus pada tujuan yang ditetapkan perusahaan dan menurunnya tingkat ketekunan dalam menjalankan pekerjaan.

Selain itu, pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan sebagai proses pengembangan diri karyawan agar bisa bekerja lebih terampil dan meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Permasalahan pelatihan yaitu peserta pelatihan minimal karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun di perusahaan sehingga menyebabkan peserta pelatihan menjadi sangat terbatas yang dikarenakan mayoritas karyawan memiliki masa kerja di bawah 2 tahun. Karyawan yang mengikuti pelatihan umumnya tamat SMA yang mengakibatkan materi yang diajarkan sulit dipahami dan terakhir penyelenggaraan pelatihan membutuhkan biaya yang cukup besar yang menyebabkan perusahaan jarang mengadakan pelatihan.

Persoalan di atas menjadi latar belakang penelitian ini, dengan judul yaitu “**Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lima Benua Kargo**”.

I.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja kurang nyaman, sirkulasi udara tidak lancar, bising yang disebabkan mesin produksi dan mobil pabrik yang sudah tua dan tidak tarawat, suhu udara meningkat, karyawan tidak mematuhi peraturan/tata tertib yang ditetapkan perusahaan dan kurangnya sarana dan tenaga kebersihan.
2. Karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik yang diketahui dari terkesan lambat, kurang disiplin, kurang cakap.

3. Pelatihan tidak terselenggara sesuai dengan rencana dikarenakan mayoritas masa kerja karyawan di bawah 2 tahun, sedangkan persyaratan pelatihan harus memiliki masa kerja selama 2 tahun, materi dan metode pelatihan kurang tepat dan pelatih yang kurang berkualitas.
4. Kinerja karyawan menurun yang diketahui dari target pendapatan tidak tercapai.

I.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo?

I.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Mengkaji dan menafsirkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo
2. Mengkaji dan menafsirkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo
3. Mengkaji dan menafsirkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo
4. Mengkaji dan menafsirkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo?

II.1 Teori Tentang Lingkungan Kerja

II.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Situasi dan keadaan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal dinamakan dengan lingkungan kerja, (Wongkar, 2018). Kondisi disekitar karyawan atau pekerja yang sedang melakukan aktivitas dan dapat mempengaruhi jalannya aktivitas tersebut merupakan definisi lainnya dari lingkungan kerja, (Nurudin, 2017). Pendapat yang sama keadaan disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya, dengan indikator hubungan antar karyawan, kondisi kerja dan sarana kerja tenaga kerja, (Prihantoro, 2019:20).

II.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebersihan, sarana dan kondisi kerja adalah parameter dari lingkungan kerja yang bersumber dari Simarmata (2018) yang digunakan peneliti dalam penelitian ini.

II.2 Teori tentang Motivasi Kerja

II.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kondisi yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan gairah kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk tercapainya tujuan dari perusahaan disebut dengan motivasi kerja, (Nuryasin, 2016). Seseorang melakukan sesuatu karena keinginan dari dalam diri atau luar diri karena adanya dorongan didefinisikan sebagai motivasi, (Nurudin, 2017). Usaha mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan

dinamakan dengan motivasi, (Septiani, 2016).

II.2.1 Indikator Motivasi Kerja

Penghargaan atas prestasi yang diberikan pimpinan, pemberian tanggung jawab penuh pada tugas, pengakuan atas kemampuan dan keahlian karyawan dari pimpinan merupakan parameter dari motivasi yang bersumber dari Khasanah (2019)

II.3. Teori Tentang Pelatihan

II.3.1 Pengertian Pelatihan

dengan pelatihan. Peningkatan ketrampilan karyawan dan kebiasaan karyawan yang spesifik agar sukses dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan kontribusi dari pelatihan, Pratama (2018). Kiat belajar untuk meraih dan mengembangkan keahlian di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori dinamakan dengan pelatihan. Khasanah (2019).

II.3.2 Indikator Pelatihan

Adanya persyaratan yang ditetapkan bagi peserta pelatihan, desain pelatihan hendaklah sesuai dengan kesanggupan peserta, tajuk yang disampaikan sejalan dengan maksud yang mau diraih, pelatih yang berkecakapan, maksud dan target pelatihan nyata dan dapat diperkirakan adalah merupakan parameter dari pelatihan yang dikutip dari Mangkunegara (2016:44)

II.4 Teori Tentang Kinerja Karyawan

II.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perwujudan dari karakter yang ditunjukkan setiap orang laksana performa kerja yang ditampilkan karyawan setara dengan kapasitasnya dalam perusahaan adalah definisi dari kinerja yang dikutip dari Pratama (2018). Performa karyawan adalah peristiwa prinsipil dalam usaha perseroan untuk meraih sasarannya. Hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan pada aktivitas kerja yang dilakukannya, berbentuk, nyata, dapat diperkirakan disebut sebagai kinerja, Beno (2019).

II.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Jumlah pekerjaan, dimensi menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kualitas Pekerjaan, persyaratan tertentu yang harus dipunyai karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Ketepatan waktu, masing-masing pekerjaan mempunyai ciri berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Kehadiran, tuntutan kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan adalah indikator kinerja karyawan, Bangun (2012: 234).

II.5. Penelitian Terdahulu

Tabel I.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Nuridin (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani	Variabel dependen (Y): Kinerja Variabel independen (X) : X ₁ :Lingkungan Kerja X ₂ :Motivasi	Lingkungan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kubik Madani
2	Septiani (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor di Cikampek	Variabel Dependen (Y): Kinerja Variabel independen (X): X ₁ :Kepemimpinan X ₂ : Motivasi	Secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Lolowang (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado	Variabel dependen : Kinerja Variabel independen : Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Secara simultan dan simultan terbukti: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

II.6. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan performa karyawan salah satunya dimotivasi oleh lingkungan kerja. Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang baik, damai mampu memaksimalkan keseriusan karyawan dalam bekerja, Simarmata (2018).

Lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi tugas karyawan, kondisi, kuantitas dan hasil kerjanya, kondisi ini menyebabkan adanya keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, Nurudin (2017).

II.7. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

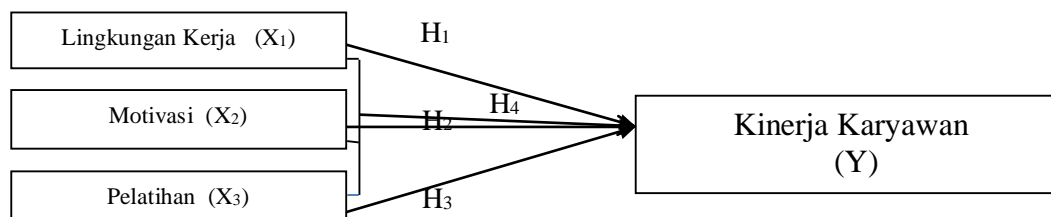
Pencapaian kinerja yang tinggi akan dicapai seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, dikarenakan kerja keras dan perilaku yang terkendali ke arah tujuan yang ingin diraih orang tersebut, Nisa (2017).

II.8. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Kapabilitas dan kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini berkaitan dengan pelatihan. Pelatihan tidak maksimal jika bahan pelatihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini berarti kinerja karyawan akan maksimal jika materi atau bahan pelatihan baik atau tepat, Pratama (2018:3)

II.9 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

II.10 Hipotesis Penelitian

Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dinamakan sebagai hipotesis, Sugiyono (2017:99).

Hipotesis penelitian ini yaitu:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Benua Kargo

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo.

H₃: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lima Benua Kargo.

H₄: Lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Lima Benua Kargo.