

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Bersamaan berkembangnya era, persaingan bisnis antar industry perusahaan sudah jadi salah satu tantangan terbanyak untuk sesuatu industri dalam mempertahankan citra perusahaan. Tiap industry perusahaan pasti memiliki tujuan dalam menciptakan laba yang besar, oleh sebab itu industry perusahaan diharuskan untuk melaksanakan pelatihan kenaikan kinerja karyawan supaya bisa menjalani pertumbuhan masa globalisasi saat ini ini. Meski peranan tenaga kerja telah didukung dengan teknologi yang mutahir, tidak bisa dipungkiri kalau dibalik terdapatnya teknologi yang mutahir, nyatanya terdapat tenaga kerja manusia yang mengontrolnya. Hingga dari itu, industry perusahaan diharuskan untuk bisa menguasai bermacam kasus dalam dunia kerja yang kerap terjadi. Salah satunya di PT Indojoya Grafika Medan

PT Indojoya Grafika merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. PT Indojoya Grafika ini, terdiri dari beberapa bagian divisi pekerjaan yakni marketing pemasaran, desain grafis, divisi bagian produksi, dan juga divisi bagian accounting.

Pelatihan merupakan suatu aktivitas untuk melatih kenaikan kinerja karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama dengan maksud tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan skill serta bakat karyawan dalam bertanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing. Tujuan dari adanya pelatihan kerja ini sekedar untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan industri perusahaan lainnya dalam mencapai tujuan sebagai mana yang diharapkan.

Di PT Indojoya Grafika ini, mempunyai Sebagian permasalahan dalam pelatihan kerja dimana ada sebagian karyawan yang kurang optimal dalam menuntaskan pekerjaannya sehingga melewati batas deadline yang diberikan. Meski sudah diterapkan beberapa kali pelatihan, masih ada Sebagian karyawan yang kurang menguasai apa yang sebenarnya diinginkan industri perusahaan dalam pengembangan keahlian bagi karyawan melalui program ini.

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang diberi kepada karyawan karena telah berkontribusi dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan. Gaji yang diberikan tentunya harus cukup memenuhi kebutuhan pokok karyawan. Dan nyatanya masih ada Sebagian karyawan PT Indojoya Grafika merasa kurang puas dengan gaji yang diperoleh, meski telah bekerja bertahun-tahun namun gaji yang didapatkan sama sekali tidak mengalami kenaikan, dan justru pekerjaan menjadi bertambah. Sehingga kondisi ini sangat memungkinkan mengakibatkan penurunan dari kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sifat kondisi disekitaran kita, yang nyatanya tanpa kita sadari berpengaruh besar bagi seseorang dalam bekerja. Di PT Indojoya Grafika Sebagian dari karyawan mengeluh akan lingkungan kerja yang kurang kondusif contohnya seperti kurangnya interaksi sosial antar sesama pegawai, sehingga muncul hubungan yang kurang cocok antara divisi satu dengan divisi lain, juga masalah ruangan kerja yang terbatas dan kurang nyaman serta beberapa fasilitas yang sudah kurang memadai untuk dioperasikan bagi karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Hal ini juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT Indojoya Grafika.

kenaikan kinerja karyawan dianggap sangat penting karena secara otomatis berpengaruh pada keberhasilan perusahaan kedepannya, semakin baik kinerja karyawan, maka masa depan perusahaan akan lebih terjamin keberhasilannya.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka sudah menjadi keharusan bagi memberikan sebuah apresiasi dengan memberikan perhatian atau arahan khusus yang gunanya dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan seperti yang dijelaskan di latar belakang, dan melihat pengaruh dari pelatihan, gaji, dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dijelaskan diatas maka, penulis akan mengambil judul jurnal **“ Pengaruh Pelatihan, Gaji, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indojoya Grafika.”**

## **1.2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1.2.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.**

Menurut Agus Salim (2016), dengan adanya pelatihan perusahaan dapat mengembangkan bakat pengetahuan dan keterampilan para karyawan agar semakin mengefisiensikan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Very, Hamidah & Moehammad (2018), pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan dilihat dari kelihaihan dan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang bergantung pada kinerja seseorang

Menurut Ni, Wayan (2018) Pelatihan sangat penting bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan pretasi kerja dan kinerja karyawan dan dapat menunjang tujuan dari perusahaan.

Kesimpulan dari definisi diatas adalah dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, bakatketerampilan karyawan dalam proses peningkatan kinerja karyawan.

### **1.2.2. Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.**

Menurut Nur Hasni (2020)gaji dapat menjadi semangat dan motivasi kerja bagi karyawan agar bekerja lebih giat lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan kedepannya.

Menurut Lulu (2018) gaji dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja serta dapat membuat karyawan berperan aktif dalam pencapaian harapan tujuan perusahaan.

Menurut Muhammad., A.G (2018) adanya gaji dapat mendorong seseorang menjadi lebih giat, namun permasalahan dalam pembagian gaji juga dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja seseorang.

Kesimpulan dari definisi diatas dimana gaji berperan penting sekaligus dapat memberikan motivasi, semangat kerja dalam mengoptimalkan kinerja seseorang disuatu perusahaan.

### **1.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

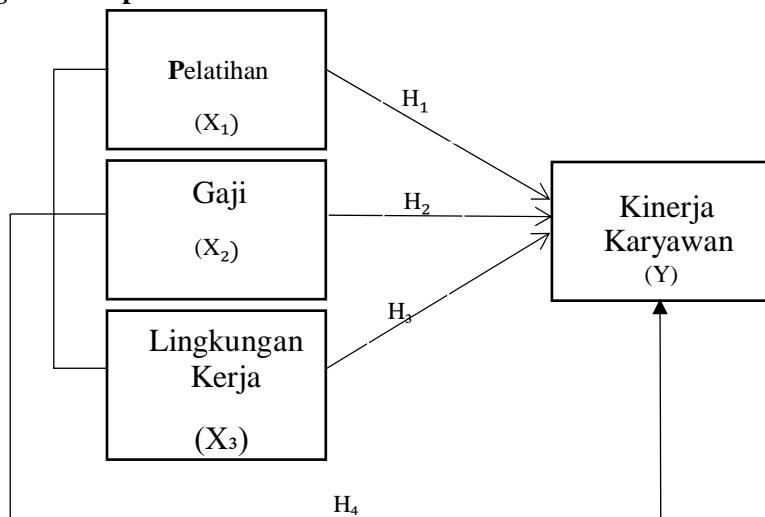
Menurut Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017) lingkungan kerja dapat menghambat aktivitas pekerjaan seseorang jika ada sesuatu permasalahan yang terjadi.

Menurut Lyta Lestary & Harmon (2017) lingkungan kerja menjadi faktor dari penentu kinerja karyawan.

Menurut Ronal.,& Hotlin (2019), Medan lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membuat performa kinerja menurun dan pencapaian batas waktu dalam menyelesaikan tugas tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Kesimpulan dari definisi diatas dimana dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan membuat performa kinerja seseorang didalam perusahaan meningkat.

#### 1.2.4. Kerangka Konseptual



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### 1.2.5. sHipotesis

Dari hasil kerangka konseptual diatas maka, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika.

H<sub>2</sub> : Gaji berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika.

H<sub>4</sub> : Pelatihan kerja, gaji, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT Indojaya Grafika.