

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

PT. Tanina Karya Ajiborna didirikan pada tahun 2011, perusahaan ini bergerak dibidang kontruksi, telekomunikasi, pemasok, importer dan eksportir. PT.Tanina Karya Ajiborna dapat menangani berbagai proyek SITAC,CME dan proyek IT vendor telekomunikasi didaerah medan dan sekitarnya, juga menangani sejumlah proyek Telkomsel dan XL.

Karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna memperoleh aspek pelatihan dari dinas ketenagakerjaan, pada program pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terdapat kurangnya berbagai pelatihan diantaranya peningkatan kemampuan installer,test ketinggian,dan program keselamatan kerja, sehingga adanya karyawan yang tidak memiliki sertifikat WAH/K3, yang menjadi syarat utama karyawan terjun kelapangan.

Pada minat kerja karyawan PT.Tanina Karya Ajiborna terdapat minat kerja yang menurun sehingga menghasilkan kinerja yang mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan yang tidak berinisiatif menaikkan insentif karyawan, sehingga minat kerja karyawan menurun,

Sementara itu di lingkungan kerja pada PT. Tanina Karya Ajiborna pihak karyawan melakukan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Akan tetapi yang menjadi kendala utama bagi karyawan PT.Tanina Karya Ajiborna adalah adanya karyawan yang tidak memiliki surat berlisensi resmi dari pihak KEMENAKER, sehingga karyawan terkadang mendapatkan blacklist serta sanksi oleh tim audit

Pada hasil kinerja karyawan PT.Tanina Karya Ajiborna pihak perusahaan mengalami ketidakstabilan pencapaian target. Berikut adalah tabel I.1 data pencapaian target di dalam PT. Tanina Karya Ajiborna sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target PT. Tanina Karya Ajiborna

Bulan/2022	Target perusahaan	Target tercapai	Persentase (%) Target tercapai
Januari-Feb 2022	100	97	97%
Maret April 2022	100	89	89%
Mei Juni 2022	100	78	78%
Juli Agu 2022	100	66	66%
Sept-Okt 2022	100	69	69%
Nov-Des 2022	100	75	75%

Sumber: PT. Tanina Karya Ajiborna, Medan, 2022

Pada tabel 1.1 data pencapaian target, terjadi ketidakstabilan kinerja yang berujung pada penurunan target. Untuk itu dibutuhkan pelatihan yang memadai guna menghindari kegagalan proses kinerja di dalam lingkungan kerja, maka dari itu akan muncul minat kerja dengan sendirinya, berdasarkan latarbelakang masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Minat kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna.**

I.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya pelatihan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan
2. Minat kerja karyawan menurun akibat kurangnya intensif karyawan
3. Adanya karyawan yang tidak memiliki surat lisensi terjun kelapangan
4. Kinerja menurun oleh kurangnya pelatihan, minat kerja serta adanya karyawan tidak memiliki surat lisensi resmi

I.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.Tanina KaryaAjiborna?
2. Bagaimana pengaruh minat kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tanina KaryaAjiborna?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.TaninaKarya Ajiborna?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, minat kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna

I.4 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya pelatihan, minat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna

I.5 Tinjauan Pustaka

I.5.1 Teori Pelatihan

I.5.1.1 Defenisi Pelatihan

Pelatihan menurut Rosleny, (2015, p.184) adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

I.5.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor mengenai pelatihan menurut (Kasmir, 2016) yaitu:

- 1) peserta dan instruktur pelatihan,
- 2) materi pelatihan,
- 3) lokasi dan lingkungan pelatihan,
- 4) waktu pelatihan.

I.5.1.3 Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2016) indikator pelatihan adalah

- 1) instruktur dan peserta
- 2) materi,
- 3) tujuan,
- 4) metode,

I.5.2 Teori Minat kerja

I.5.2.1 Defenisi Minat Kerja

Astuti (2015:71) menjelaskan minat adalah suatu kondisi adanya kemauan yang berasal dari dalam diri terhadap sesuatu yang diinginkan.

I.5.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Minat Kerja

Mashudi (2015: 85-86) menjabarkan minat seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal berikut ini :

- 1) Faktor kebutuhan dari dalam..
- 2) Faktor motif sosial.
- 3) Faktor emosional.

I.5.2.3 Indikator Minat Kerja

Menurut Maria (2015: 5) indikator minat yaitu,

- 1) perhatian
- 2) perasaan senang atau tidak senang,
- 3) kesadaran,
- 4) kemauan

I.5.3 Teori Lingkungan Kerja

I.5.3.1 Defenisi Lingkungan Kerja

Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50),lingkungan kerja ialah interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki berbagai tingkatan jabatan

I.5.3.2 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan
- 2) Kerjasama antar kelompok

I.5.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Laksmi (2016:172) Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja yag menyediakan fasilitas kerja untuk karyawan
- 2) Hubungan antara rekan kerja,bawahan,dan juga pimpinan

I.5.4 Teori Kinerja

I.5.4.1 Defenisi Kinerja

Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah pencapaian nilai keberhasilan saat melaksanakan tugasnya, dihitung pada jangka waktu ditentukan

I.5.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (Ability)
- 2) Faktor Motivasi (Motivation)

I.5.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno (2017:151) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas dan kuantitas kerja

2. Pengetahuan
3. Kerjasama

I.5.5 Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Menurut (Mangkunegara, Manajemen, 2018, p. 44). Meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi.

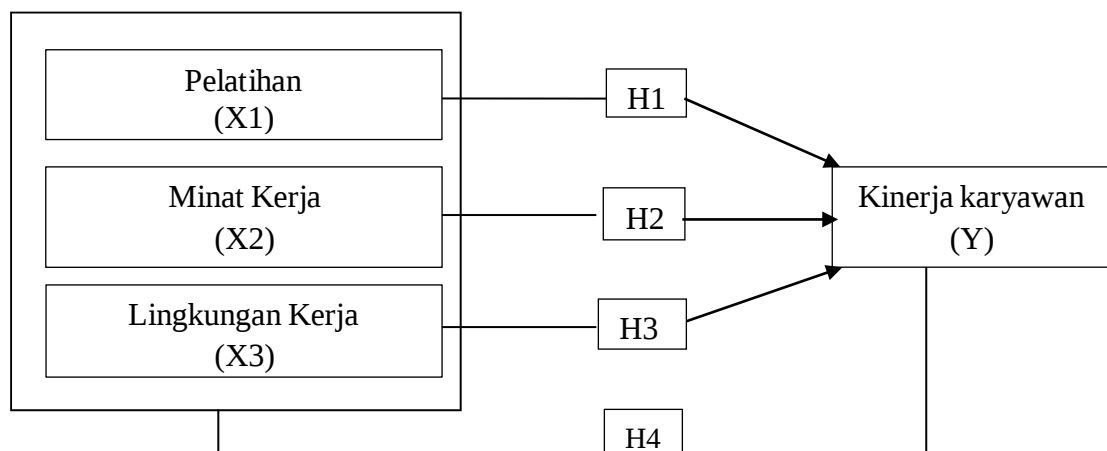
I.5.6 Teori Pengaruh Minat kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darmadi (2017:310) Minat sangat menentukan sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam satu pekerjaan atau situasi,

I.5.7 Teori Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2007) dalam Wijaya (2017:42) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu di sekitar karyawan yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan

I.6 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

I.7 Hipotesis Penelitian

H1: Pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Tanina Karya Ajiborna

H2:Minat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Tanina KaryaAjiborna

H3: Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Tanina Karya Ajiborna

H4: Pelatihan, Minat kerja, Lingkungan kerja mempengaruhi hasil kinenerja karyawan PT. Tanina Karya Ajiborna