

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat disetiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik didalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memnuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh bebrapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka perusahaan harus memiliki kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Era Medika Alkesindo ditemukan bahwasannya masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam segi kehadiran, seperti ada yang datang terlambat yang dikarenakan jarak rumah ke perusahaan yang lumayan jauh, bukan hanya itu masih banyak juga ditemukan karyawan masih sering telat masuk ke perusahaan setelah jam istirahat makan siang selesai, dan ada juga karyawan yang kedapatan merokok pada saat jam operasional masih berlangsung.

Permasalahan yang kedua yang terjadi di PT. Era Medika Alkesindo yaitu dari lingkungan kerja, masih banyak ditemukan karyawan karyawan yang masih kurang bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja, masih banyak ditemukan karyawan yang masih membuang sampah tidak pada tempatnya, bukan hanya itu juga banyak ditemukan karyawan yang masih suka menaruh apd sembarangan meskipun sudah ada tempatnya.

Dari segi pelatihan yang diberikan untuk saat ini masih belum ditemukan kekurangan yang terlalu signifikan, tetapi juga harus tetap dilakukan evaluasi setiap bulannya agar bisa menemukan kekurangan yang dimiliki oleh setiap karyawan, supaya menghindari adanya kesalahan kesalahan kecil yang dibuat oleh setiap karyawan yang dinilai dapat merugikan perusahaan.

Untuk permasalahan selanjutnya yaitu dari segi motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan PT. Era Medika Alkesindo untuk menunjang kinerja karyawan agar menjadi lebih baik dinilai masih kurang, seperti tidak adanya kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan atau biasa disebut dengan bonus tahunan,

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, maka kami peneliti mengajukan sebuah judul penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Era Medika Alkesindo*”.

I.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Era Medika Alkesindo?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Era Medika Alkesindo?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Era Medika Alkesindo?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Era Medika Alkesindo?

I.3. Tinjauan Pustaka

I.3.1. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja. Menurut Pandi Afandi (2018:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2019:159) yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja

I.3.2. Teori Pelatihan

Menurut Sri Larasati (2018:110) “Pelatihan (training) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. Menurut Simamora dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik.” Menurut Mondy dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan (jabatan) tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan”. Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

- a. Jenis Pelatihan
- b. Tujuan Pelatihan
- c. Materi Pelatihan

I.3.3. Teori Motivasi

Hafidzidkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Hafidzi dkk (2019 : 53) adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik,
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan penghargaan
- e. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan,

I.3.4. Teori Kinerja

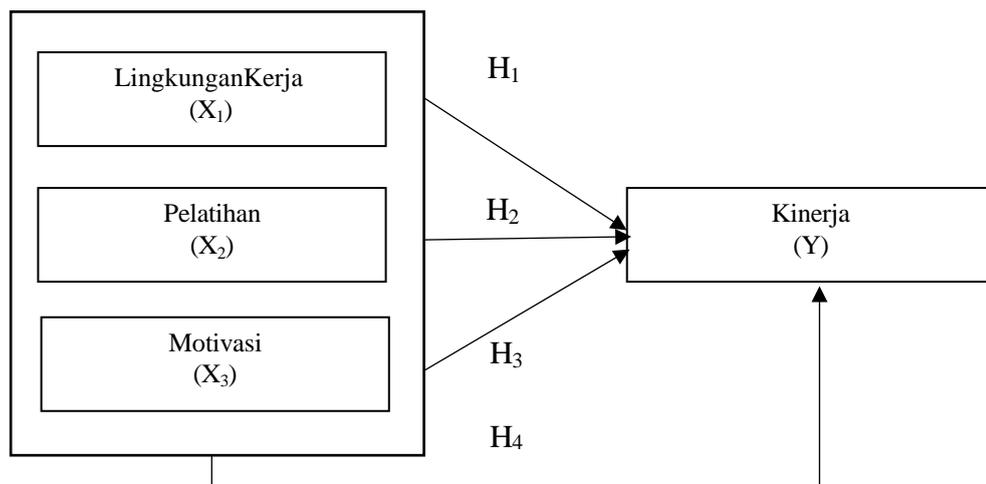
Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Disiplin kerja
- d. Inisiatif
- e. Kreativitas

I.3.5. Teori Pengaruh

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siallagan yang berjudul pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lariz depari hotel didapat hasil penelitian pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). serta pelatihan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai *R Square* sebesar 0.694 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat serta nilai Adjusted (R2) yang diperoleh yaitu sebesar 0.679 atau 67,9% Sedangkan sisanya sebesar 0.321 atau 32,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk yang berjudul pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapat hasil penelitian secara simultan seluruh variable berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel pelatihan dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan motivasi dan lingkungan kerja masing-masing memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

I.4. Kerangka Konseptual



I.5. Hipotesis Penelitian

H₁: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Era Medika Alkesindo

H₂ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Era Medika Alkesindo

H₃ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Era Medika Alkesindo

H₄ : Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Era Medika Alkesindo