

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan yang ketat merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan di era globalisasi saat ini. Perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan semua potensi yang dimiliki agar dapat menyikapi persaingan tersebut dengan efektif. Salah satu potensi perusahaan yaitu sumber daya manusia agar dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktanya tiap perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya apabila adanya sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Sehingga SDM memainkan peran penting dalam setiap bisnis yang sukses.

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Dampak kinerja karyawan sangat jelas di dalam perusahaan, apabila kinerjanya yang baik, maka karyawan bisa mengalokasikan kontribusi melalui hasil kerja yang terukur serta nyata sesuai dengan tanggung jawab yang dialokasikan kepadanya. Hasil kerja yang terukur serta nyata tersebut pada akhirnya sanggup memajukan atau mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Betapa pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan sehingga manajemen perlu untuk menyadari faktor – faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Kartika & Sitohang, 2022).

Lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melaksanakan pekerjaan dan aktivitas sehari-hari secara efektif dan efisien. Menurut Utama (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk itu upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan memperbaiki lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berupa infrastruktur kerja di kantor, membuat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Lingkup lingkungan kerja meliputi suasana kerja, peraturan kerja, dan kondisi lain yang dapat menjadi penyebab keterasingan karyawan dalam bekerja (Saputra & Sudharma, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kondisi psikologis karyawan dalam mencapai kinerja. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Dhermawan et al., 2012). Beberapa penelitian juga mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Berliana et al. (2020) juga penelitian Pragiwani, Manurung, et al., (2020) dan penelitian Indrawati & Bhirawa, (2021).

Selain lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi menurut Rivai (2019) didefinisikan sebagai seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Pemimpin hendaknya mengupayakan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya karena dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja lebih giat dan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya demi tercapainya tujuan perusahaan (Aima et al., 2017). Motivasi kerja pegawai sangat penting agar setiap individu pegawai akan bekerja lebih giat dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang tinggi di masa yang akan datang.

Beberapa penelitian juga membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Naa, (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Andi & Iftiahanis, (2021) juga membuktikan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan membuat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan dalam penelitian Indrawati & Bhirawa, (2021).

Selain lingkungan kerja dan motivasi, pelatihan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan menurut Hasan (2004) sebagai proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pengaruh pelatihan kerja

terhadap kinerja karyawan terjadi karena dengan adanya pengetahuan, keahlian, dan keterampilan dalam bekerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak positif terhadap kinerjanya. Pelatihan kerja diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, pengetahuan kerja, keterampilan, dan moral dalam suatu organisasi tertentu. Jadi, pelatihan kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian juga mengkonfirmasi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Pratama & Wismar'ain, (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif antara pelatihan kerjadengan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan dalam penelitian Wijaya et al., (2018), juga penelitian Huda & Sholeh, (2019), penelitian Andi & Iftiahanis, (2021), penelitian Alifiansyah & Indahingwati, (2021), dan penelitian Naa, (2018)

Selain penelitian yang mengkonfirmasi pengaruh yang signifikan tetapi terdapat juga penelitian yang menemukan tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Berliana et al., (2020) dan penelitian (Sari & Wendra, 2020). Penelitian Pragiwani, Lestari, et al., (2020) dan juga penelitian (Hidayat, 2021) menemukan tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian yang membuktikan tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Atawirudi et al., (2020) dan juga penelitian (Sari & Wendra, 2020)..

PT Dwi Warna Karya yang beralamat di Jalan Rajawali Km 7,5 No.30 RT.01 RW 014 Kelurahan Bukit Tunggul, Jekan Raya Kota Palangkaraya Kalimantan Tengah Kode Pos 73112 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan kelapa sawit khususnya pengolahan minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan minyak setengah jadi. Perusahaan ini memiliki jumlah total karyawan sebanyak 163 orang yang terdiri atas 6 orang level asisten, 15 orang level bulanan dan 142 orang level harian. Permintaan komoditas olahan kelapa sawit yang semakin meningkat memerlukan aktivitas produksi yang efektif bagi perusahaan ini. Salah satu faktor mencapai tingkat produksi yang efektif yaitu kinerja karyawan yang terdiri atas

kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kehadiran karyawan (Mathis & Jackson, 2009).

Dalam konteks aktivitas operasional PT Dwi Warna Karya, kualitas kerja karyawan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam aktivitas pengolahan minyak CPO (*Crude Palm Oil*) dan minyak setengah jadi. Walaupun perusahaan telah memberikan pelatihan secara berkala untuk karyawan di bidang produksi dan perawatan mesin tapi menurut Bapak Nuryadi yang menjabat level asisten *electrical engineer* dalam wawancara menyatakan bahwa masih ditemukan karyawan yang masih harus nunggu diperintah agar dapat bekerja dan masih ditemukan karyawan yang bekerja masih meminta bantuan orang lain. Hal ini tentu berdampak pada kualitas pekerjaan yang belum sesuai standar perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Noorlina yang menjabat bagian *document control* juga ditemukan karyawan yang kualitas pekerjaan belum memenuhi standar perusahaan.

Masalah kinerja karyawan selalu menjadi masalah klasik di setiap perusahaan termasuk pada PT Dwi Warna Karya, selain dalam aspek kualitas kerja termasuk juga aspek ketepatan waktu. Berdasarkan hasil wawancara dengan kedua narasumber tersebut didapatkan fakta bahwa masih ditemukan karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Aspek efektivitas yang diukur dari pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian masih ditemukan karyawan yang bermasalah dalam aspek ini. Hal ini diakui oleh kedua narasumber bahwa masih ditemukan cara kerja karyawan yang dinilai belum efektif untuk mencapai target perusahaan. Tingkat kehadiran karyawan juga dinilai masih bermasalah dengan ditemukan karyawan yang masih telat dan juga izin di waktu operasional sehingga berdampak pada pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan analisis di atas PT Dwi Warna Karya masih ditemukan masalah terkait kinerja karyawan khususnya pada aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas dan tingkat kehadiran sehingga hal ini menarik untuk diteliti. Penelitian

ini berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja pada karyawan di PT Dwi Warna Karya. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian yang akan dilakukan yaitu, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Warna Karya.”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya?
3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dwi Warna Karya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritik**

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang analisis pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Dwi Warna Karya yang akan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di dalam bidang Sumber Daya Manusia dan bermanfaat bagi kantor PT Dwi Warna Karya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

##### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan informasi dan sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan variabel di dalam penelitian yaitu pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.