

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sejalan dengan gencarnya usaha pemerintah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, memperluas pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya maka pengembangan dunia usaha di Indonesia yang melibatkan pihak swasta baik dibidang industri, perdagangan maupun jasa perkreditan yang perlu diarahkan agar dapat meningkatkan peran sertanya dalam proses pembangunan.

Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Salah satu yang dapat dijadikan parameter tentang kualitas dan kuantitas kerja sumber daya manusia adalah tingkat kinerja yang ada pada sumber daya manusia tersebut. Secara logika dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kinerja seorang karyawan maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan tidak akan timbul begitu saja, melainkan membutuhkan suatu pendekatan yang intensif untuk memahami

faktor - faktor yang dapat menumbuhkan kinerja karyawan. Pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan kinerjanya, beliau juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pelatihan (Irianto, 2015:104).

Mutiara (2014:41) menyatakan bahwa pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang di gunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan

Manusia sebagai tenaga kerja di dalam suatu perusahaan merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai semangat dan motivasi yang berbeda-beda. Semangat dan motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri.

Stoner (2014:422) menjelaskan bahwa karakteristik individu merupakan keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja, selanjutnya Robbins (2013:78) mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran.

Oleh karena itu selalu terdapat perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi, maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu mengetahui dan menjelaskan adanya perbedaan kinerja karyawan yang satu dengan kinerja karyawan yang lain.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Kusani (2013:214) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja.

Bernardin dan Russel (2013:379) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai suatu keluaran yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu atau periode tertentu. Kinerja menunjuk atau mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi. Kinerja adalah manifestasi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus dengan didukung lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

PT Jasa Angkasa Semesta (JAS) kini menjadi salah satu perusahaan penyedia layanan *ground handling* tepercaya di Tanah Air. PT. JAS telah melayani 35 maskapai penerbangan internasional dan domestik. Pada saat ini PT. JAS Surabaya sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini harus segera ditangani dengan serius oleh perusahaan, sehingga tidak mengganggu pertumbuhan produktifitas perusahaan. Selama 3 tahun terakhir mulai dari tahun 2016 - 2018 telah terjadi kecenderungan penurunan pencapaian target karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin menurunnya kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya.

Beberapa fenomena yang terjadi di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya, seperti: dalam pekerjaan sehari - hari karyawan dihadapkan pada permasalahan yang sama dan monoton sehingga karyawan merasa jenuh dalam bekerja, karyawan juga merasakan kurang mendapatkan perhatian atas keinginannya serta pendapat dari karyawan juga diabaikan begitu saja, tanpa adanya pertimbangan tertentu. Selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang bagus yang mana hubungan antar karyawan dengan atasan kurang terjalin dengan baik, serta kurangnya pemberian pelatihan kepada karyawan akan memberikan dampak pada semakin menurunnya kinerja karyawan di PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?

5. Variabel bebas (pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja) manakah yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya
5. Untuk mengetahui variabel bebas (pelatihan, karakteristik individu dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Dharma Bakti kepada

perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Sebagai informasi dan sebagai bahan bacaan serta media yang dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu oleh semua pihak.

3. Aspek Praktis

Memberikan masukan bagi manajemen PT. Jasa Angkasa Semesta Surabaya untuk mengevaluasi dan menggunakan hasil penelitian untuk mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan pelatihan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.