

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah sebuah lembaga yang diorganisasi dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Untuk menjalankan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain : modal, bahan baku, dan sumber daya manusia. Diantara 3 hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kemajuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Agar organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dapat berjalan sesuai harapan masyarakat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing. Karena baiknya organisasi harus dijalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya

yang ada agar bisa efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan menjadi organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, mempunyai perasaan, pikiran serta keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak, bergantung pada pelatihan, motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komunikasi internal dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini sangat penting, karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan situasi tertentu. Lebih lanjut menurut Marwansyah (2010:234) faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah-masalah kinerja yaitu motivasi, lingkungan kerja, seleksi dan pelatihan.

Salah satu upaya dalam menunjang peningkatan kualitas karyawan adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan upaya meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan merupakan unsur yang terpenting dengan pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan selanjutnya produktivitas organisasi. Seiring persaingan dan

perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting daripada sebelumnya.

Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi trainer untuk karyawan baru di perusahaan. Dengan adanya program pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan selain pemberian pelatihan adalah dengan memberikan rasa aman bagi karyawan serta meningkatkan motivasi karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap karyawan, diharapkan mereka dapat lebih mencintai pekerjaannya, bisa bekerja dengan lebih baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut.

Faktor terakhir yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan dalam menjalankan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan pastinya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan kinerja serta motivasi kerja karyawan tersebut.

Jika kondisi lingkungan kerja nyaman maka hal itu dapat memicu munculnya kepuasan pada diri karyawan yang akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik, nyaman dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien.

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga harus dilakukan untuk melihat sejauh mana pemberian pelatihan, motivasi, maupun lingkungan kerja kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian karyawan ini adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat hasil kerja, ketidakhadiran, serta pembuatan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai.

Sejalan dengan uraian di atas, PT Etika Sejahtera Sidoarjo yang bergerak dibidang lift/elevator, harus terus menerus dan berkesinambungan dalam pemberian pelatihan, memperhatikan lingkungan kerja, serta memberikan motivasi kepada karyawan agar keterampilan kecakapan, dan ketenangan

karyawan dalam melakukan pekerjaannya meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan profitabilitas perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Etika Sejahtera Sidoarjo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, maka perumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo ?
2. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo ?
3. Diantara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian kali ini bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.
2. Menguji pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

3. Mengetahui manakah diantara pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Etika Sejahtera Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian Secara Akademis

1. Kontribusi Terhadap Ilmu Pengetahuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sarana studi banding antara teori dan aplikasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dapat lebih berkembang dari sebelumnya.

2. Kontribusi Terhadap Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian kali ini penulis bisa lebih menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sekaligus memahami ilmu tentang manajemen kinerja selama mengikuti perkuliahan dan selanjutnya dapat diteruskan sebagai tambahan pengalaman kerja dan dapat memberikan pengetahuan mengenai pelatihan, motivasi serta lingkungan kerja sehingga dapat berguna dimasa depan.

1.4.2 Manfaat Penelitian Secara Empiris

1. Kontribusi Terhadap Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dengan tetap menegakkan komitmen organisasi dan menggunakan pola kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi karyawan dengan harapan menumbuhkan kepuasan kerja yang secara langsung dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang terkait langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik. Penulis juga berharap supaya hasil penelitian dapat dijadikan referensi oleh pihak manajemen PT Etika Sejahtera Sidoarjo agar dapat dijadikan suatu acuan dalam mengambil keputusan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kinerja.

2. Kontribusi Terhadap Perusahaan Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta dapat menjadi perbandingan terhadap penerapan pelatihan, pemberian motivasi serta penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi perusahaan lain.