

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi komponen terpenting di dalamnya. Kemampuan sebuah perusahaan untuk dapat berkembang serta bersaing juga melihat sumber daya manusianya. Sebuah perusahaan dituntut dapat mempergunakan sumber dayanya dengan baik, sehingga mampu menjalankan pekerjaan di rencana yang telah disusun serta mempunyai arah guna perkembangan perusahaan tersebut. Berhasilnya operasional perusahaan sangat di tentukan oleh ketersediaannya sumber daya manusia bermutu serta berkompeten di dalam bidangnya. Dengan adanya dorongan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, pastinya di harapkan dapat berkontribusi menjadi pembuat rencana, orang yang melaksanakan dan memantau seluruh tugas-tugas kerja yang terdapat di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, supaya perusahaan tersebut bisa tumbuh serta bersaing dengan maksimal, maka menjaga ikatan yang sejalan dan berkelanjutan dengan para sumber daya manusia lainnya sangatlah penting. (Muhammad Hadi Munawar, 2019)

Manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk menaikkan mutu sumber daya manusia. Dengan melakukan perbaikan pada hal tersebut, maka sebuah perusahaan dapat meningkatkan pula kinerja kerja serta daya hasil kerja dari perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan tersebut mampu mewujudkan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin serta kinerja kerja yang tinggi. Dalam hal ini sangat di perlukan pula peran penting dari seorang pimpinan perusahaan tersebut. Dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya

manusianya di perlukan pula analisis pada hal-hal yang dapat memberi pengaruh dengan tetap berfokus pada keperluan dari para sumber daya manusianya itu sendiri, salah satunya ialah dapat di terapkannya lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi yang mampu mendukung serta memadai para sumber daya manusianya di perusahaan tersebut, sehingga sumber daya manusia tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja yang telah di susun serta terarah dengan baik dari perusahaan. (Kevin Arasy Ramadhan, 2018)

Kinerja memiliki arti penting bagi sumber daya manusia, adanya penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan artinya sumber daya manusianya mendapat perhatian dari pimpinan. Di samping itu, mampu menambah gairah kerja para sumber daya manusianya, karena dengan adanya penilaian kinerja dari perusahaan memungkinkan para sumber daya manusianya yang berprestasi dapat di promosikan untuk dapat naik jabatan, kemudian di kembangkan serta di beri penghargaan atas prestasi atau hasil kerjanya. Sebaliknya pula, untuk sumber daya manusia yang belum berprestasi mungkin akan termotivasi supaya dapat berprestasi pula, sehingga tujuan perusahaan bisa terwujud sesuai yang di harapkan. Kinerja merupakan tingkat pengukuran terhadap para karyawan yang mampu mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien serta efektif (Gibson, 2015). Dengan demikian, para sumber daya manusia yang mampu memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan standart kerja perusahaan, maka sumber daya manusia tersebut bisa dianggap mempunyai tingkat kinerja kerja yang benar.

Beberapa faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja sumber daya manusia ialah adanya lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang sesuai, pelatihan serta motivasi dalam bekerja. Dengan lingkungan yang nyaman, maka seorang pekerja akan bersemangat, sehingga sanggup

menciptakan dan memberikan ide-ide yang baru sehingga perusahaan tersebut dapat terus berkembang. Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana pekerja mengerjakan tugas sehari-hari mereka (Siagian, 2014). Selain lingkungan, budaya organisasi juga perlu ada di sebuah perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi, maka seorang karyawan akan melaksanakan semua tugas-tugas kerja sesuai kebiasaan setiap harinya. Budaya organisasi yaitu pendapat, perilaku, dan nilai yang dianut secara umum, berasal dari dalam perusahaan, atau lebih sederhananya, budaya yakni cara individu berperilaku dalam lingkungan tertentu (Sedarmayanti, 2014: 75).

Tak hanya itu, pelatihan juga di perlukan oleh sumber daya manusia di perusahaan. Dengan adanya pelatihan, maka wawasan serta pengalaman pekerja bertambah, sehingga bisa melakukan pekerjaan dengan lebih optimal lagi. Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan metode terarah dan terencana bagi pekerja non-manajemen guna memperoleh keahlian dan informasi non-teknis untuk alasan tertentu (Mangkunegara, 2013). Selain tiga faktor diatas terdapat pula aspek yang sangat diperlukan dalam perusahaan yakni adanya motivasi. Karena dengan adanya motivasi, motivasi tersebut mampu mengarahkan serta mendorong karyawan guna melaksanakan pekerjaan dengan tingkat kinerja yang optimal, sesuai ekspektasi perusahaan.

Motivasi yaitu dasar keberhasilan perusahaan dalam rangka menopang operasional kerja di perusahaan dengan memberikan landasan yang kokoh untuk kelangsungan hidup (Pamela dan Oloko, 2015).

Motivasi sendiri berarti membimbing dan mengarahkan seseorang dengan cara di beri imbalan supaya karyawan terinspirasi serta tertarik guna bekerja dengan cara yang di kehendaki. Dari ke 4 (empat) faktor terpenting diatas,

perusahaan berharap para karyawannya mampu bekerja dengan benar, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula guna berkembangnya perusahaan. Di zaman kita saat ini, ketika perusahaan membutuhkan demokrasi pada saat melaksanakan pekerjaan dan tingkat motivasi karyawan yang tinggi, empat kriteria yang tercantum di atas sangat penting. Kemungkinan hasil dari lingkungan kerja yang tidak baik, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi termasuk penurunan kinerja karyawan, yang akan mempengaruhi negatif untuk keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. (Muhammad Hadi Munawar, 2019)

Dalam manajemen sumber daya manusia sebuah perusahaan tentunya pasti akan mengalami masalah atau hambatan di dalamnya. Mengapa demikian, sebab sebuah perusahaan besar tentu tidak hanya merekrut sumber daya manusia dari dalam negeri saja pasti sebuah perusahaan besar tersebut merekrut pula beberapa sumber daya manusia dari luar negeri. Dengan demikian perusahaan tersebut dapat mengembangkan serta bersaing di kancah pasar penjualan nasional atau bahkan internasional, sehingga mampu menghasilkan output yang telah di cita-citakan oleh perusahaan tersebut. Sebut saja masalah atau hambatan manajemen sumber daya manusia ialah masalah kebudayaan.

Masalah kebudayaan ini merupakan tantangan terbesar bagi sumber daya manusia khususnya secara global di perusahaan besar.

PT. XX adalah salah satu perusahaan terbesar di Gresik. Terletak di Desa Bambe, Kecamatan Driyorejo, Gresik-Jawa Timur, PT. XX merupakan pembuat keramik dinding dan lantai ternama. Perusahaan ini berkecimpung pada bisnis selama lebih dari tiga dekade, memberi PT. XX Gresik banyak pengetahuan dalam produksi ubin keramik dari semua ukuran dan gaya dengan menggunakan

teknologi paling maju dan terkini dari Italia. Tidak disangka produk genteng keramik PT. XX Gresik telah naik ke puncak pasar Indonesia dan negara-negara Asia Tenggara, yakni Malaysia, Filipina, Singapura, dan Brunei Darussalam, serta yang berasal dari kawasan Asia Selatan, Pasifik, dan Timur karena komitmen perusahaan terhadap kualitas, penciptaan serta pengembangan produk yang berkelanjutan, sistem kontrol yang baik di setiap langkah, dan tingkat kepuasan pelanggan

Dari yang diamati, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah yang terjadi di PT. XX Gresik. Masalah yang ditemukan ialah kinerja sumber daya manusia yang belum maksimal dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor yakni lingkungan kerja yang harus ditingkatkan kembali, budaya organisasi saat bekerja (mengobrol) harus dikurangi, kurangnya pelatihan pada karyawan dan motivasi yang masih kurang dalam bekerja dari para pekerja. Hal tersebut bisa dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang memburuk, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang kadang masih mempergunakan jam bekerja untuk melakukan hal atau aktivitas di luar pekerjaan.

Dengan memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan kegiatan lain seperti mengobrol dengan karyawan lainnya terkadang menimbulkan masalah sedikit sehingga berujung pada hasil output ubin yang di keluarkan seperti cetakannya kurang pas maupun ukuran ubin yang kadang lebih atau bahkan kurang dari ukuran yang aslinya.

Adapun masalah yang menyangkut motivasi kerja yakni beberapa karyawan bekerja cukup lambat karena melihat begitu banyak pekerjaan yang di hadapinya dengan menggunakan teknologi yang modern. Dengan adanya teknologi

tersebut para karyawan sedikit diringankan karena semua sudah berjalan sesuai prosedur serta secara otomatis, sehingga timbul sedikit rasa kurang bersemangat. Selain itu, dengan adanya teknologi modern karyawan tingkat bawah merasa semua itu mudah, padahal jika di telusuri teknologi tersebut cukup sulit dan harus memerlukan pelatihan. Namun sayang pada PT. XX Gresik pelatihan dilakukan hanya untuk jabatan-jabatan tertentu misalnya seperti manager operasional dalam mengolah, memanfaatkan dan menciptakan suatu mesin baru. Sedangkan masalah yang menyangkut lingkungan kerja yakni kurangnya sirkulasi udara dan beberapa penerangan ditempat kerja yang belum memadai. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja SDM di PT. XX Gresik."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan rumusan masalah penelitian ini yakni, sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja SDM di PT XX Gresik?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja SDM di PT XX Gresik?
3. Apakah pelatihan berpengaruh pada kinerja SDM di PT XX Gresik?
4. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja SDM di PT XX Gresik?
5. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi berpengaruh pada kinerja SDM di PT XX Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis, yaitu untuk :

1. Mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja pada kinerja SDM di PT. XX Gresik.

2. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi pada kinerja SDM di PT. XX Gresik.
3. Mengetahui dan menguji pengaruh pelatihan pada kinerja SDM di PT. XX Gresik.
4. Mengetahui dan menguji pengaruh motivasi pada kinerja SDM di PT. XX Gresik.
5. Mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan serta motivasi pada kinerja SDM di PT. XX Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Dan manfaat penelitian ini dilaksanakan dapat dibagi menjadi tiga aspek, yakni :

a. Aspek akademis

1. diharapkan untuk dapat digunakan sebagai pengembangan materi pengajaran dan mendukung pengabdian di masyarakat.
2. diharapkan untuk memiliki kemampuan memperbanyak ilmu serta pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan, motivasi dan kinerja SDM.

b. Aspek ilmu pengetahuan

1. diharapkan untuk bisa memberikan sumbangan pemikiran serta ide, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai informasi penting guna memperbaiki kendala terkait kinerja.
2. diharapkan untuk bisa menjadi referensi lebih lanjut dengan pembahasan yang serupa dan mencari celah yang dapat dikembangkan oleh penelitian selanjutnya.

c. Aspek praktis

1. diharapkan untuk dapat membantu pihak manajemen memperbaiki kinerja sumber daya manusia di perusahaan.
2. diharapkan guna dapat menemukan solusi maupun kemungkinan terbaik dalam memecahkan masalah mengenai kinerja sumber daya manusia.