

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era saat ini menjadi petunjuk untuk melakukan pengembangan seiring meningkatnya daya saing para eksekutif muda terutama pada perusahaan-perusahaan Indonesia demi meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia) tidak sedikit organisasi berupaya dalam meningkatkan suatu kinerja pada pegawai yang dimilikinya Simatupang (2015:14).

Pentingnya suatu tenaga kerja pada organisasi menjadikan mereka untuk terus berfikir agar mampu mewujudkan segala cita-cita organisasi, baik atau tidaknya suatu organisasi ditentukan dari mereka. Guna untuk bisa menjadikan pekerjaannya mengarah pada kebaikan dan mendapat hasil tingkat upaya dengan tidak baik, perlu dilakukan pelatihan, motivasi, dan lingkungan yang layak terhadap SDM. Dalam tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, potensi SDM sangat diperlukan karena hal itu sangat penting bagi perusahaan Edy Sutrisno (2009:3).

Kinerja merupakan suatu perbuatan konkret yang diperlihatkan karyawan menjadi hasil kebanggaan dalam diri mereka serta hal utama pada suatu perusahaan dalam mengejar tujuan Veithzal Rizal Zainal (2009:309). Kepercayaan yang dijunjukkan kepada seseorang kemudian diupayakan menjadi optimal” merupakan makna dari kinerja pendapat Menurut Mangkunegara (2012:9).

Keterkaitan seseorang pegawai yang dirasa perlu ditingkatkan agar menunjang aktivitas pekerjaannya merupakan makna yang bisa diartikan dari pelatihan. Teori tidak terlalu dipentingkan, melainkan suatu aktivitas praktek pada

saat latihan kerja akan lebih ditonjolkan sebab berhubungan dengan aktivitas kerja pegawai. Bidang pekerjaan yang saat ini menjadi tanggung jawab pegawai diharapkan mampu diselesaikan dengan lebih baik sesuai keinginan organisasi merupakan maksud adanya suatu pelatihan. Kebutuhan yang harus dipenuhi setiap organisasi untuk menunjang aktivitasnya merupakan maksud diadakannya pelatihan. Pendapat Veithzal Rivai Zainal (169) mengenai pelatihan perlu diberikan pada seluruh pegawai.

Perilaku yang dilakukan berdasarkan adanya suatu dorongan pada faktor tertentu menjadi suatu pengembang agar setiap manusia memberikan hal yang terbaik ialah makna motivasi. Tindakan yang muncul disebabkan adanya suatu daya tarik merupakan makna motivasi. Kebutuhan yang dimiliki akan menjadi indikasi adanya suatu tindakan seseorang merupakan arti motivasi pendapat Menurut W.F Cascio (2012:95).

Pelaksanaan kerja akan mampu dipengaruhi adanya suatu lokasi dimana aktivitas dilakukan untuk menunjang adanya pencapaian dari maksud organisasi merupakan makna dari lingkungan kerja, pendapat menurut W.F Cascio (2012:95). Tidak berwujud serta berwujud menjadi bagian adanya dua pembeda lingkungan kerja pendapat Sedarmayanti (2011:26). Lingkungan fisik dimaknai sebagai area yang mampu menimbulkan suatu perlakuan dari seseorang yang ada di circle tersebut. Namun berbeda dengan tidak terwujudnya lingkungan merupakan bagian dari beban yang diterima atau tidak bisa dilihat namun mampu dirasakan misalnya pekerjaan hubungan antara rekan kerja, kemudian bos dengan bawahannya.

Pada riset ini bidang jasa serta produk menjadi objek riset dari organisasi CV Jaya Sakti. Adanya pertumbuhan SDM yang terus berlanjut menjadi tantangan tersendiri agar organisasi mampu memberikan pegawai kemampuan yang menunjang pekerjaannya. Di Waktu kedepan tujuan organisasi akan terus dilakukan atau dicapai oleh para pegawai yang dilibatkan dan diorganisir. Melakukan suatu pekerjaan dengan benar serta baik menjadi tuntutan yang diberikan oleh organisasi. Lingkungan kerja, motivasi serta pelatihan yang telah diterapkan CV Jaya Sakti nantinya akan dibuktikan kemampuannya dalam memberikan peningkatan pada kinerja. Maka dari itulah muncul riset, sebagai alat dalam pembuktian keberhasilan dalam pengukuran kinerja CV Jaya Sakti dengan melibatkan pegawai nya.

Kepercayaan serta perasaan puas dalam diri seseorang yang menjadi penghubung antara pegawai serta konsumen, menjadikan hal ini penting bagi para pimpinan organisasi dalam memberikan upaya menghasilkan pegawai yang berkualitas. Pegawai yang menjadi acuan pekerjaan seorang manajer harus mampu memberikan pengaruh dalam setiap pekerjaannya. Pentingnya organisasi dalam memberikan suatu pelayanan serta rasa puas pada diri konsumen. Hasil usaha akan diberikan pengaruh yang melibatkan pimpinan dengan para bawahannya. Upaya mencapai maksud organisasi menjadi pemersatu di dalam lingkungan organisasi walaupun pendidikan mereka tidak setara namun mereka disatukan dalam kelayalitan. Hubungan dengan interaksi yang baik akan menjadi suatu upaya agar informasi maupun berita sampai kepada para pegawai yang memiliki ketidaksamaan antara satu dengan lainnya. Area tempat beraktivitas pegawai akan menentukan seberapa berkualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. CV Jaya Sakti menemukan suatu tantangan mengenai upaya yang

harus dilakukan dalam meningkatkannya kinerja pegawai. Ke tidak idealnya suatu kondisi dalam organisasi. Ada beberapa sumber dari ketidakmaksimalan kinerja yang dihasilkan para pegawai diantaranya seperti lingkungan yang kurang kondusif, tidak adanya suatu pelatih kerja, pimpinan yang masih belum maksimal untuk memberikan pengaruh pada pegawai dll. Pegawai disini akan dilihat ketidaktepatan waktu dalam memberikan hasil kerjanya.

Kinerja karyawan dalam riset ini akan menjadi pengukur yang mana benar atau salah dampaknya dari lingkungan kerja pelatihan kerja, maupun motivasi yang diberikan. Topik mengenai **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Jaya Sakti Surabaya”** didasari dari adanya suatu persoalan yang terjadi pada organisasi saat ini, harapan peneliti mampu memberikan masukan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan yang bisa disusun dalam melengkapi riset kali ini diantaranya ialah :

1. Apakah pelatihan mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti ?
2. Apakah motivasi mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti ?
3. Apakah lingkungan kerja mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti ?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berikut merupakan suatu maksud ataupun tujuan dari riset ini dilaksanakan diantaranya ialah:

1. Untuk melihat adanya suatu pengaruh yang terjadi pada pelatihan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti.
2. Untuk melihat adanya suatu pengaruh yang terjadi pada motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti.
3. Untuk melihat adanya suatu pengaruh yang terjadi pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti.
4. Untuk melihat adanya suatu pengaruh bersamaan mengenai pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Sakti.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Harapan dari adanya riset yang dilaksanakan kali ini diantaranya ialah memberikan manfaat seperti:

1. Aspek akademis

Kaitanya dengan Manajemen SDM diharapkan menjadi suatu inspirasi baru pengembangan riset, serta selain itu juga diharapkan mampu memberikan suatu referensi pembelajaran.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Kinerja yang ada pada organisasi diharapkan dari adanya riset ini terutama pendorong yang bisa dilakukan dalam mengembangkan kinerja pegawai seperti adanya pelatihan, lingkungan kerja serta motivasi yang diberikan

pimpinan mampu dianalisis yang kemudian menjadikan hasil riset kali ini pertimbangan untuk pengambilan kebijakan.

3. Aspek praktisi

Adanya riset ini harapannya setiap praktisi mampu mempelajari dan kemudian menjadi suatu ekspresi yang diterapkan dalam setiap aktivitas manajemen sumber daya manusia yang ada di area organisasi.