

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang professional dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya manusia secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

PT Cebong Imelindo Wonosobo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu lapis terbesar di Wonosobo. Adapun cara produksi kayu lapis di PT. Cebong Imelindo meliputi berbagai tahapan seperti pemesanan bahan baku, inspeksi bahan baku, pembuatan pola kayu lapis, pemotongan bahan, penjahitan dan tahap akhir. Perusahaan PT. Cebong Imelindo memproduksi rata-rata 500 pcs perhari dalam memproduksi kayu lapis dan dikirim langsung ke berbagai Negara jepang, cina, dan amerika serikat. Perusahaan ini berdiri pada bulan mei tahun 2008. Dan terdiri dari 500 karyawan. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah karyawan lapangan yaitu karyawan yang langsung terjun

pada pekerjaan seperti operator bagian mandor pabrik, supervisor, marketing penjualan, karyawan lapangan. Karyawan lapangan adalah karyawan yang paling dekat dengan pelanggan dan berpengaruh terhadap pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Cebong Imelindo Wonosobo yang dilakukan pada tanggal 20 Maret 2019 bahwa tingkat turn over atau keluarnya karyawan dari PT.Cebong Imelindo Wonosobo mencapai angka 10 % sampai 15% pertahunnya, dengan berbagai macam alasan seperti : melanjutkan pendidikan, ikut orang tua yang pindah domisili, bahkan karena sudah diterima diperusahaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan atau keinginan untuk tetap menjadi karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo serta kepedulian karyawan terhadap kemajuan perusahaan dan keberhasilan perusahaan masih kurang. Dengan adanya komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif pada kinerja karyawan yang menimbulkan semangat dan motivasi bekerja untuk tetap tinggal pada suatu perusahaan dan ikut serta terlibat dalam kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya informasi mengenai kinerja pegawai maka perusahaan dapat mengambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kegiatan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok

perusahaan, bahan untuk perencanaan,serta menentukan tingkat keberhasilan perusahaan untuk menentukan suatu tindakan. Oleh karna itu, tidak ada perusahaan yang maju tanpa kinerja karyawan yang baik. Untuk mendapatkan pelayanan atau kinerja yang baik tentu juga berasal dari faktor lain yaitu pelatihan kinerja

Menurut Gomes (2000) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaanya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan ketrampilan pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada ketrampilan (*skil*).

Pelatihan sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Serta kinerja karyawan bisa lebih optimal. Semakin baik tingkat pelatihan didalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abner,Naa (2017) Imanuel (2015), Pratama, dkk (2018), bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat di simpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Pamela dan Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut

Steers dan Porter dalam Miftahun dan Sugiyanto (2010) motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu Perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa setiap manusia memiliki motivasi dalam setiap pekerjaannya, oleh karena itu faktor motivasi cukup penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi, motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Pada penelitian terdahulu dilakukan oleh Heruwanto, dkk (2018), Sopar (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang harus diperhatikan juga oleh perusahaan adalah faktor lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman akan mendukung pegawai. Baik, pimpinan maupun pegawai menjadi semakin efisien dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai. Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Pada penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Abner Naa (2017) menunjukkan bahwa hasil pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kinerja yang tinggi dan mampu menciptakan hal – hal baru untuk mendorong pegawainya bekerja secara profesional. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai agar dapat berjalan lancar sesuai tujuan organisasi yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2004) dalam Rahmawanti (2014) yang dimaksud kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Riset ini replikasi dari penelitian Abner Naa (2017). yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Perbedaan terletak di objek penelitian, dimana penelitian ini mengambil objek karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo dengan judul '**Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cebong Imelindo Wonosobo**'.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulisan inipenelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cebong Imelindo di Wonosobo?
2. Apakah motivasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cebong Imelindo di Wonosobo?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cebong Imelindo di Wonosobo?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap yang bekerja lebih dari 2 tahun di PT. Cebong Imelindo Wonosobo.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2020

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cebong Imelindo di Wonosobo.
2. Untuk menganalisis motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cebong Imelindo di Wonosobo.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Cebong Imelindo di Wonosobo.

E. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Cebong Imelindo Wonosobo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai indikator bahan pertimbangan dalam penilaian dan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo.

2. Bagi Penelitian

a. Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan bahan acuan untuk menambah pengetahuan tentang meningkatkan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cebong Imelindo Wonosobo.

b. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

3. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan perilaku, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.