

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era persaingan yang terus menerus berkembang saat ini, perusahaan dituntut untuk bertahan dalam persaingan yang ada serta mengembangkan sumber daya manusia pada perusahaan. Ini pun merupakan salah satu tantangan bagi perusahaan agar tetap mengelola seluruh sistem dengan baik dari segala faktor yang ada. Dalam mengelolanya perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan tersebut yaitu bahan baku, metode, modal dan manusia.

Manusia merupakan salah satu asset terpenting dan harta yang sangat berharga sebagai peran untuk penggerak keberhasilan perusahaan agar tetap berkembang dan bertahan didunia yang semakin modern atau berkembang ini. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan sumber daya manusia pun harus didukung dengan adanya kinerja yang baik yang harus terus dikembangkan karena akan sangat menentukan berkembangnya dan sukses nya perusahaan.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada orang (Syalimono Siahaan, Syaiful Bahri, 2019). Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mempertahankan perusahaannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan situasi lingkungan yang terjadi di perusahaan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya pelatihan bagi karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki kesalahan yang ada, meningkatkan kualitas karyawan dan mempertahankan prestasi-prestasi yang telah di raih.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam tugas yang diberikan seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain-lainnya. (Anthony, 2020). Sedangkan pelatihan adalah

meningkatkan kinerja setiap karyawan dalam tanggung jawab khusus atau di tempat kerja yang terkait dengan pekerjaannya (T.J. Mamangkey., A. Tumbel., Y. Uhing., 2015). (Elizar, Hasrudy Tanjung, 2018) Pelatihan adalah proses mengerjakan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar pegawai semakin mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar.

PT. Alexindo (Alumunium *Extrusion* Indonesia) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur perusahaan tersebut memproduksi alumunium maka dari itu PT. Alexindo tidak akan pernah terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output yang maksimal. Untuk mencapai output yang maksimal maka dibutuhkan peningkatan kinerja yang optimal. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik karena untuk meningkatkan penghasilan dan keuntungan bagi perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan pun ingin selalu menjaga kualitas produksi yang akan di distribusikan kepada konsumen.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan kurang baik maka menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di PT. Alexindo (Alumunium *Extrusion* Indonesia) terdapat permasalahan terhadap lingkungan kerja yaitu masih kurangnya penerangan pada tempat bekerja. Namun tidak hanya itu saja pada lingkungan kerja non fisik nya perusahaan tersebut pun mempunyai permasalahan kurangnya kondusif dalam lingkungan bekerja yang dikarenakan masih adanya kecemburuan sosial terhadap satu karyawan dengan karyawan lain. Kecemburuan sosial yang terjadi yaitu adanya karyawan yang iri dengan hasil kinerja karyawan yang baik yang selalu diperhatikan oleh atasan nya. Tentu jelas lingkungan kerja seperti ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan lainnya.

Pelatihan kerja pun sangat mempengaruhi bagi kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal bagi produksi maupun bagian lainnya. Namun jika pelatihan tidak dilaksanakan maka kesalahan-kesalahan akan selalu terjadi di perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Alexindo (*Alumunium Extrusion Indonesia*) yaitu minim nya pelatihan kerja untuk karyawan lama. Pelatihan hanya dilakukan pada saat pegawai baru, selanjutnya tidak ada pelatihan kerja walaupun pekerja lama melakukan kesalahan. Untuk mengatasi kesalahan yang diperbuat oleh pegawai lama hanya dilakukan *briefing* saja. *Briefing* tersebut membahas perihal permasalahan yang terjadi jika adanya barang produksi yang gagal atau pun *reject* setelah itu tidak ada tindak lanjut lagi dari perusahaan. Adapun data pelatihan yang dilakukan pada karyawan baru.

**Tabel 1. 1 Pelatihan Karyawan Baru**

No	Pelatihan Yang Diberikan
1.	Kepala bagian HRD memberikan pelatihan kepada karyawan baru meliputi tata tertib, lingkungan kerja, pengenalan sistim mutu dan peraturan lain yang berlaku di PT. ALEXINDO
2.	Kepala bagian memberikan pelatihan kepada karyawan baru tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya.
3.	Melakukan dan memberikan pelatihan internal atau eksternal.
4.	Mencari lembaga pelatihan baik swasta maupun pemerintah yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5.	Memberikan pelatihan teknis dan pelatihan manajerial.

Sumber : HRD PT.ALEXINDO, 2022

Dari permasalahan yang ada yaitu lingkungan kerja dan pelatihan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan PT. Alexindo (*Alumunium Extrusion Indonesia*). Dampak yang terjadi yaitu dengan menurunnya data kehadiran atau absensi pada perusahaan tersebut. Permasalahan tersebut dapat diperkuat dengan adanya data absensi sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi						Ratio (%)
		IC	ID	IR	IB/IK	M	Jumlah	
Januari	559	118	64	69	63	19	333	2.38
Februari	563	98	65	22	130	24	339	2.37
Maret	561	77	50	45	121	16	311	2.22
April	528	79	69	42	55	10	255	1.90
Mei	515	61	43	14	69	5	192	1.70
Juni	516	72	36	19	62	10	199	2.00
Juli	491	138	50	30	73	8	299	2.31
Agustus	487	107	33	20	96	10	266	2.35
September	519	72	49	24	107	7	259	1.98
Oktober	535	116	55	67	83	2	343	2.44
November	541	124	41	57	79	12	313	2.39
Desember	541	86	64	53	110	6	319	2.30

Sumber : HRD PT.ALEXINDO, 2022

Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT. ALEXINDO pada Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Terlihat dari data absensi selama satu tahun mempunyai ratio yang berbeda-beda. Tingkat ratio tertinggi terjadi pada Bulan Oktober yaitu 2.44%, ratio tersebut didapatkan dari hasil Izin Cuti (IC) sebanyak 116 karyawan, Izin Dokter (ID) sebanyak 55 karyawan, Izin Resmi (IR) sebanyak 67 karyawan, Izin Biasa/Izin Keluarga (IB/IK) sebanyak 83 karyawan dan Mangkir/Alpa (M) sebanyak 2 karyawan.

**Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi						Ratio (%)
		IC	ID	IR	IB/IK	M	Jumlah	
Januari	540	151	87	46	47	4	335	2.47
Februari	540	93	54	61	105	10	323	2.39
Maret	555	101	45	30	75	0	251	1.93
April	560	95	87	27	122	8	339	2.32
Mei	560	65	31	8	54	5	163	1.43
Juni	556	161	86	38	53	4	342	2.46
Juli	552	97	92	65	76	1	331	2.42
Agustus	527	90	60	55	104	4	312	2.38
September	519	106	45	24	104	9	288	2.05
Oktober	521	137	55	16	96	1	305	2.34
November	516	106	44	33	99	5	287	2.11
Desember	521	127	39	61	86	10	323	2.38

Sumber : HRD PT.ALEXINDO, 2022

Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT. ALEXINDO pada Tabel 1.3 menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Terlihat dari data absensi selama satu tahun mempunyai ratio yang berbeda-beda. Tingkat ratio tertinggi terjadi pada Bulan Juni yaitu 2.46%, ratio tersebut didapatkan dari hasil Izin Cuti (IC) sebanyak 116 karyawan, Izin Dokter (ID) sebanyak 86 karyawan, Izin Resmi (IR) sebanyak 38 karyawan, Izin Biasa/Izin Keluarga (IB/IK) sebanyak 53 karyawan dan Mangkir/Alpa (M) sebanyak 4 karyawan.

**Tabel 1. 4 Data Absensi Karyawan Pada Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi						Ratio (%)
		IC	ID	IR	IB/IK	M	Jumlah	
Januari	520	121	52	36	88	13	310	2.45
Februari	518	113	98	23	91	4	329	2.43
Maret	486	103	67	10	78	10	268	2.44
April	484	113	42	12	96	7	270	2.14
Mei	476	88	28	28	62	6	212	2.41
Juni	480	118	59	29	76	1	283	2.35
Juli	478	133	47	13	84	8	285	2.39
Agustus	474	117	47	57	43	3	267	2.31

Sumber : HRD PT.ALEXINDO, 2022

Berdasarkan tingkat absensi karyawan PT. ALEXINDO pada Tabel 1.4 menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif. Terlihat dari data absensi selama satu tahun mempunyai ratio yang berbeda-beda. Tingkat ratio tertinggi terjadi pada Bulan Januari yaitu 2.45%, ratio tersebut didapatkan dari hasil Izin Cuti (IC) sebanyak 121 karyawan, Izin Dokter (ID) sebanyak 52 karyawan, Izin Resmi (IR) sebanyak 36 karyawan, Izin Biasa/Izin Keluarga (IB/IK) sebanyak 88 karyawan dan Mangkir/Alpa (M) sebanyak 13 karyawan.

Data absensi tersebut menunjukkan bahwa terjadi nya permasalahan yang berkesinambungan antara pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena adanya tingkat absensi yang berubah-ubah dan tidak konsisten.

Dapat dilihat dari beberapa fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja yang masih belum maksimal dan minim nya pelatihan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Dampak Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alexindo di Bekasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengemukakan masalah antara lain :

1. Seberapa besar dan bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alexindo di Bekasi?
2. Seberapa besar dan bagaimana dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alexindo di Bekasi?
3. Seberapa besar dan bagaimana dampak lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alexindo di Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data. Demikian tujuan penelitian ini secara khusus antara lain :

1. Untuk mengetahui seberapa besar dan bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alexindo
2. Untuk mengetahui seberapa besar dan bagaimana dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alexindo
3. Untuk mengetahui seberapa besar dan bagaimana dampak lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alexindo

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hari penelitian diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan objek penelitian, yaitu :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan ilmiah untuk penulisa khususnya dalam hal sumber daya manusia. Di sisi lain penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademis.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk pimpinan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih maksimal.

3. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi untuk mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang serupa.

### **1.5 Batasan Masalah**

Dari penelitian ini dilakukan dengan adanya beberapa pembatasan masalah agar dapat fokus pada tujuan, sehingga akan diperoleh hasil yang valid. Fokus permasalahan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Dampak lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini, maka dipilih tiga variabel yang relevan dengan permasalahan pokok, yaitu lingkungan kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Secara sistematis penulisan pembahasan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari landasan teori



kinerja karyawan, lingkungan kerja, pelatihan kerja, penelitian terdahulu dan kerangka pikiran.

**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang bagaimana penulis melakukan desain penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisi data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini membahas kesimpulan dan saran, keterbatasan penelitian dan implikasi manajerial.

