

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah Proses mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pekerja, manajer, dan pekerja lainnya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Proses ini dapat membantu kegiatan sumber daya manusia, organisasi, atau perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Amelia et al., 2022). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu merencanakan dan mengorganisasikan dengan tepat dan terencana terkait sumber daya manusia yang terlibat sebagai bagian dari tenaga kerja yang produktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Putri et al., 2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Di sisi lain, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Sumber daya manusia semakin hari semakin meningkat. Namun, tidak semua sumber daya manusia itu berkualitas. Hanya beberapa saja dari mereka yang menguasai *skill* dan kriteria yang dapat mumpuni demi kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator yang berkaitan dengan pelatihan, misalnya instruktur program pelatihan harus sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut harus melalui *assessment* terlebih dahulu sehingga dapat diketahui gap antara

ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, dan materi pelatihan yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang berada di lapangan.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri manufaktur selalu di hadapkan pada pesaing yang semakin kompetitif. Dalam menghadapi hal tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan menggunakan teknologi canggih dalam produksi dan kegiatan operasional perusahaan. Adapun cara bagi perusahaan manufaktur untuk menghadapi keadaan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya dengan adanya pelatihan. Pelatihan sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat berpengaruh dengan hasil kinerja dari sumber daya manusia tersebut.

Selain pelatihan, ada suatu cara penting bagi sebuah perusahaan manufaktur untuk menghadapi keadaan tersebut dengan pengelolaan sumber daya manusia, dengan cara memberikan motivasi kepada para pegawai (Anjani, 2019). Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Tanpa adanya rangsangan para karyawan kurang menampakkan dan akan menyimpan kemampuan dirinya yang maksimal yang dimilikinya dan akan cenderung bermalas-malasan (Arifin et al., 2018). Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Hermani, 2017) Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerjanya. Selain berpengaruh pada produktivitas kerja motivasi yang diberikan perusahaan akan berpengaruh pada karier karyawan juga. Selain

faktor motivasi sebagai salah satu yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik (Kurnia et al., 2019).

Selain motivasi, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar, para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Ningsih et al., 2021). Lingkungan kerja yang memadai serta kesesuaian dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Sinambela & Lestari, 2021). Pentingnya untuk memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja dapat menunjukkan hasil negatif atau positif dalam sebuah produktivitas. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yaitu Lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas pegawai tersebut (Panjaitan, 2018). Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi. Untuk

menjamin peningkatan kinerja karyawan, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan selain pelatihan, yakni adanya faktor lingkungan kerja perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Januarty et al., 2020) dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas, kuantitas, serta kinerja karyawan.

Produktivitas adalah kemampuan individu atau kelompok individu untuk menciptakan produk dan jasa dalam waktu tertentu atau sesuai dengan rencana (Sarumaha, 2023). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang digunakan (Mukayah et al., 2023). Produktivitas kerja menjadi masalah besar yang harus di perhatikan, karena perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduksi menghasilkan produk yang memiliki kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Maka dari itu, produktivitas kerja karyawan sangat penting, karena dengan adanya produktivitas yang baik perusahaan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah motivasi, yaitu tenaga kerja perlu dirangsang atau didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu. Orang-orang yang tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak mempunyai dukungan dari orang lain maka tidak akan mencapai produktivitas kerja itu sendiri. Maka dari itu produktivitas

harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi karena faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan kesuksesan suatu usaha. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut (Fajriansyah et al., 2022) produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.. Dari pemahaman tersebut bisa dikatakan bahwa produktivitas menyentuh beberapa aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga menjadi pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan kunci agar dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang terjadi dalam berbagai faktor, mulai dari kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, terjadinya penurunan motivasi kerja kepada karyawan yang telah berumur 40 tahun dan memiliki masa kerja di atas 20 tahun yang mempengaruhi minat kerja yang di

mana pekerjaan yang dilakukan berulang kali dan terus menerus setiap hari selama masa kerja sehingga mengalami kejenuhan karena tidak adanya rasa tantangan yang di dapatkan. Lingkungan kerja yang kotor, biasanya para karyawan merokok dan lingkungan kerja yang tidak sesuai pekerjaan, lingkungan yang tidak nyaman dan mengganggu kinerja karyawan

PT *United Tractors Pandu Engineering* sebagai salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang manufaktur (*Engine* dan *Machine*). PT *United Tractors Pandu Engineering* merupakan anak perusahaan dari PT *United Tractors Tbk* yang merupakan distributor peralatan berat terbesar dan terkemuka yang bergerak di industri rekayasa dan manufaktur komponen dan *attachment* alat berat. PT *United Tractors Pandu Engineering* memiliki jumlah karyawan sebanyak 1.000- 5.000 karyawan. Terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan yang terjadi dalam berbagai faktor, mulai dari kurangnya pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan, jam kerja yang tidak sesuai, beban tugas yang terlalu berat, dan terjadinya penurunan motivasi kerja kepada karyawan yang telah berumur 40 tahun dan memiliki masa kerja di atas 20 tahun yang mempengaruhi minat kerja yang di mana pekerjaan yang dilakukan berulang kali dan terus menerus setiap hari selama masa kerja sehingga mengalami kejenuhan karena tidak adanya rasa tantangan yang di dapatkan. Lingkungan kerja yang kotor, biasanya para karyawan merokok dan lingkungan kerja yang tidak sesuai aturan, lingkungan yang tidak nyaman dan mengganggu kinerja karyawan. Berikut merupakan tanggapan pra-survei pelatihan pada PT. *United Tractor Pandu Engineering*.

**Tabel 1.1 Hasil Kueioner Pra Survei Pelatihan karyawan PT. UTPE**

NO	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya diberikan pelatihan setelah lolos seleksi	11	6	64.7	35.3
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan pekerjaan yang Anda lakukan	4	13	23.5	76.5
3.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	7	10	41.2	58.8
4.	Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan	8	9	47.05	52.95

Sumber : 17 Karyawan pada PT. *United Tractors Pandu Engineering*

Berdasarkan tabel 1.1 hasil kuesioner pra survei terkait pelatihan karyawan PT. *United Tractors Pandu Engineering* pada pertanyaan No. 2 dan No. 3 mendapatkan hasil cukup baik, tetapi belum maksimal masih ada beberapa karyawan yang kurang mengerti tentang materi pelatihan yang diberikan selama pelatihan dengan jawaban “Ya” sebesar 23.5% dan “Tidak” 76.5% dan Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan dengan jawaban “Ya” sebesar 41.2% dan “Tidak” 58.8%.

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra survei Motivasi Karyawan PT. UTPE**

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya ingin mendapatkan penghargaan diri dari perusahaan	10	7	70.58	29.42
2.	Saya ingin meningkatkan jabatan saya diperusahaan ini	15	2	88.23	11.77
3.	Saya ingin mendapatkan jaminan pekerjaan di perusahaan ini	14	3	82.35	17.65
4.	Saya ingin mendapatkan pengakuan atas pekerjaan saya	11	6	64.7	35.3

Sumber : 17 Karyawan pada PT. *United Tractors Pandu Engineering*

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuesioner pra Survei terkait variabel motivasi kerja karyawan PT. *United Tractors Pandu Engineering* pada pertanyaan No. 1 cukup baik, tetapi belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan merasa bahwa penghargaan diri dengan jawaban “Ya” sebesar 70.58 dan “Tidak” 29.42%. dan yang merasa puas dengan keinginan untuk memperoleh pengakuan hanya 64.7% dan sisanya sebesar 35.3%.

**Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survei Lingkungan Kerja Karyawan PT.**

**UTPE**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan lampu) di ruang kerja telah sesuai kebutuhan	11	6	64.7	35.3
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja memberikan kenyamanan selama saya bekerja	5	12	29.41	70.59
3.	Temperatur udara di tempat kerja memberikan kenyamanan selama saya bekerja	14	3	82.35	17.65
4.	Kelembapan udara di tempat kerja memberikan kenyamanan selama saya bekerja	15	2	88.23	11.77

Sumber : 17 Karyawan pada PT. *United Tractors Pandu Engineering*

Berdasarkan tabel 1.3 hasil kuesioner pra survei karyawan lingkungan kerja pada PT. *United Tractors Pandu Engineering* pada pertanyaan No. 2 cukup baik, tetapi belum maksimal karena karyawan merasa lingkungan perusahaan sirkulasi nya kurang bagus karna tempatnya yang sempit “Ya” sebesar 29.41% dan “Tidak” 70.59%. Sedangkan seharusnya pihak perusahaan perlu sekali membuat kantor terasa nyaman yang sirkulasi nya bisa dengan bagus keluar masuk agar para karyawan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaannya. Menurut (Amanah et al., 2020) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai

pada fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu.

**Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Karyawan PT. UTPE**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya selalu dapat menyelesaikan masalah atau pekerjaan yang ada	12	5	70.59	29.41
2.	Saya berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	10	7	58.98	41.02
3.	Saya selalu dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya tanpa hambatan	13	4	76.47	23.53
4.	Pengawasan yang ada membuat saya maksimal dalam bekerja	15	2	88.23	11.77

Sumber : 17 Karyawan pada PT. *United Tractors Pandu Engineering*

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra survei karyawan terkait variabel kinerja karyawan PT. *United Tractors Pandu Engineering* pada pertanyaan No. 2 cukup baik, tetapi belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa sebagian karyawan PT. *United Tractors Pandu Engineering* merasa jangka waktu pekerjaan yang diberikan terlalu singkat dengan beban kerja yang diberikan cukup berat. “Ya” sebesar 58.98% dan “Tidak” 41.02%.

**Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survei Produktivitas Kerja PT. UTPE**

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Karyawan mampu meningkatkan hasil pekerjaan yang di hasilkan dari hari ke hari	14	3	82.35	17.65
2.	Karyawan menghasilkan sebuah kualitas pekerjaan yang diharapkan perusahaan atau atasan	15	2	88.23	11.77
3.	Karyawan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan lebih cepat dari waktu yang telah di tentukan	9	8	52.94	47.06

Sumber : 17 Karyawan pada PT. *United Tractors Pandu Engineering*

Berdasarkan tabel 1.5 hasil kuesioner pra survei karyawan terkait variabel produktivitas kerja PT. *United Tractors Pandu Engineering* pada pertanyaan No. 3 belum maksimal karena karyawan PT. *United Tractors Pandu Engineering* merasa bahwa pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu dari waktu yang sudah ditentukan. “Ya” sebesar 52.94% dan “Tidak” 47.06%.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian yang sekaligus menjadi judul penelitian ini, yaitu : “ **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. *United Tractors Pandu Engineering*)**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dari yang berapa di latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. *United Tractors Pandu Engineering* ?
2. Apakah motivasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. *United Tractors Pandu Engineering* ?
3. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. *United Tractors Pandu Engineering* ?
4. Apakah pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *moderating* di PT. *United Tractors Pandu Engineering* ?
5. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *moderating* di PT. *United Tractors Pandu Engineering* ?
6. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *moderating* di PT. *United Tractors Pandu Engineering* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diutarakan tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai di dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan di PT. *United Tractors Pandu Engineering*
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. *United Tractors Pandu Engineering*

3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PT. *United Tractors Pandu Engineering*
4. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *moderating* di PT. *United Tractors Pandu Engineering*
5. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel *moderating* di PT. *United Tractors Pandu Engineering*
6. Pengaruh hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel *moderating* di PT. *United Tractors Pandu Engineering*

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai pengetahuan atau pembelajaran yang lebih untuk kami dalam menerapkan ilmu pengetahuan. Dan untuk mengetahui seberapa berpengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel moderating yang berada pada PT. UTPE (*United Tractors Pandu Engineering*).

## 2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini bisa dijadikan sebagai informasi atau bahan evaluasi terkait dengan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di PT. UTPE (*United Tractors Pandu Engineering*).

## 3. Bagi Akademis

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai contoh untuk penelitian selanjutnya.

### 1.5 Sistematika tugas akhir

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan proposal ini dapat diuraikan sebagai berikut :

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

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

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

Bab ini membahas tentang teori pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan produktivitas kerja, penelitian terdahulu dan konseptual penelitian pada umumnya.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang objek dan subjek penelitian, tempat atau lokasi, jadwal atau waktu penelitian, populasi

dan sampel, jenis data, pengumpulan data, metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan suatu gambaran umum objek penelitian, kemudian membahas hasil dari analisa data yang di dapat dari responden dan pembahasan dari hasil penelitian.

#### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan implikasi manajerial guna di penelitian selanjutnya dianggap berguna.

