

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka untuk memenangkan persaingan. Baik itu perusahaan kecil maupun besar yang ada di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab dengan tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan hasil yang efektif dan efisien. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang mana sesuai dengan kriteria atau standar personalia dari perusahaan. Standar ini merupakan langkah minimal yang harus dipenuhi agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, disamping itu langkah untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap perilaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan. Dengan dilaksanakan program pendidikan dan

pelatihan diharapkan setiap pegawai mampu untuk memahami dan melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Kinerja pegawai memiliki peran dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dikarenakan seorang pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan dan sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan ini, sehingga perubahan kinerja dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan.

Dengan meningkatkan pengetahuan pegawai di dalam penguasaan teori, keterampilan, dan keahlian dimaksudkan untuk memutuskan persoalan-persoalan kegiatan dalam mencapai tujuan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah dilimpahkan pada setiap pegawai tersebut. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja lebih efektif dan efisien.

Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni melalui lingkungan tempat kerja mereka sendiri. Dikarenakan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti komputer, ruang ber-AC, kantin, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dan betah dalam bekerja. (Ahyari 2002 : 206)

Meninjau berbagai hal diatas perusahaan PT. TASPEN (Persero) merupakan Tabungan dan Asuransi Pensiun milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang asuransi pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). PT. TASPEN (Persero) mempunyai banyak kantor cabang yang beredar di seluruh daerah di Indonesia, salah satunya adalah kantor PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.

Pimpinan kantor PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Meskipun saat ini kinerja perusahaan tersebut meningkat, tetapi perusahaan tetap menjalankan program pendidikan

dan pelatihan bagi setiap pegawai karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting dilakukan untuk masa depan perusahaannya.

Dengan menciptakan lingkungan yang mengikat hubungan kerja antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Untuk itu, secara berkesinambungan mengembangkan dan mendukung sepenuhnya atas peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada, yaitu dengan membangun sistem pengelolaan kebijakan sumber daya manusia dan menerapkan suatu sistem standar yang digunakan untuk menjadikan karyawan yang berintegritas, berkualitas, dan professional dibidangnya baik dalam sikap, pengetahuan, keahlian dan lingkungan dalam mereka bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penulis telah menemukan beberapa data mengenai program pendidikan dan pelatihan yang diterapkan di dalam perusahaan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta, yaitu:

1. *Soft Competency*,
2. *Hard Competency*, dan
3. *Workshop*

Untuk itu, semua program tersebut akan di jelaskan dan di analisis dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai program pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) dengan judul : “Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah tersebut sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumumusan masalah di atas, maka adapun tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk memperoleh gambaran dan penjelasan dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan oleh PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.
2. Untuk menganalisis dan memperoleh gambaran mendalam mengenai Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.
3. Untuk mengetahui kondisi lingkungan pegawai dalam bekerja di PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Praktis:

Bagi perusahaan diharapkan sebagai pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja.

##### 2. Manfaat Teoritis:

Bagi penulis diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja. Selain itu juga untuk melihat sejauh mana penerapan teori-teori yang didapat dari kuliah dalam praktek dan sebenarnya

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar dalam sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi teori yang meliputi pendidikan, pelatihan, kinerja serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan, dan tinjauan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan dan pengembangan hipotesis keangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB VI ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum dari perusahaan PT. TASPEN (Persero) Cabang Surakarta, sejarah perusahaan, struktur organisasi, proses analisis terhadap data yang ada, serta pengujian hipotesis dari pembahasan hasil penelitian.

## BAB V PENUTUP

Bab ini akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisis yang telah dilakukan, disertai keterbatasan penelitian dan saran-saran. Pada bagian kesimpulan ini merupakan penjelasan dari inti hasil penelitian, sedangkan bagian saran merupakan anjuran atau pandangan penulis untuk hasil penelitian skripsi ini.