

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan dukungan dari semua komponen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen utama perusahaan, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Subroto, 2018). Manajemen sumber daya manusia dapat menghindarkan organisasi dari rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka, perusahaan memerlukan koordinasi yang baik dalam mengelola karyawannya agar terus berkembang.

PT. Dan Liris Sukoharjo merupakan produsen tekstil dan garmen Indonesia yang menghasilkan produk-produk berkualitas tinggi untuk lebih dari 20 negara dan pasar domestik Indonesia. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis kain melalui divisi-divisi *spinning*, *weaving*, *dyeing*, *finishing*, dan *printing*. Didukung oleh lebih dari 8.000 tenaga kerja, kualitas kinerja karyawan menjadi hal penting bagi perusahaan. Karyawan sebagai penggerak perusahaan memegang peran penting terhadap kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan. Kinerja yang baik menjadi harapan bagi perusahaan karena kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Di sisi lain, perusahaan juga harus mampu mendayagunakan dan mengembangkan karyawan sehingga kualitas kinerja karyawannya dapat maksimal sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya (Badriyah, 2015). Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi memerlukan elemen-elemen pendukung baik yang berasal dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

Dalam mengembangkan kemampuan karyawan, perusahaan harus mengadakan pelatihan kerja. Pelatihan berarti peningkatan mutu karyawan sehingga karyawan tersebut benar-benar paham tentang apa yang dikerjakan sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran. (P. A. C. Dewi & Sudibya, 2018) mengemukakan pelatihan kerja sangat penting dilakukan untuk kepentingan bersama, karena dalam pelatihan kerja awal, karyawan akan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang akan ia kerjakan baik secara individu maupun kelompok.

Pengoptimalan kinerja karyawan membutuhkan peran perusahaan sebagai pendorong motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana seseorang memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Motivasi yang tinggi akan memunculkan keinginan karyawan untuk meraih prestasi kerja yang unggul. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya, namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang

diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan seorang pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Santoso, 2017). Maka, dibutuhkan peran perusahaan terutama pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya.

Selain pelatihan dan motivasi, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Citraningtyas & Djastuti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila terdapat hubungan yang baik antara individu satu dengan individu yang lainya. Selain itu, lingkungan fisik yang baik dalam perusahaan juga memengaruhi sehingga memunculkan efek positif untuk karyawan dan mampu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat di peroleh beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

D. Manfaat Penulisan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1) Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori-teori yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman peneliti melalui pengaplikasian teori yang diperoleh saat perkuliahan ke dalam praktek nyata.

b. Bagi Universitas

Digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang berkeinginan melanjutkan penelitian sejenis.

c. Bagi Pihak-Pihak yang Berkepentingan

1) Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi investor, dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam melakukan investasi.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam skripsi ini penulis menuliskan skripsi yang terdiri dari lima bab, dimana dalam setiap bab akan menjelaskan tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode

pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dari pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dari kendala-kendala yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian, serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun untuk proses penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN