

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Diera globalisasi saat ini setiap organisasi atau perusahaan saling bersaing menunjukkan keunggulan perusahaannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan, sebuah perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut dapat melakukan tugasnya perusahaan. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang menghimpun para tenaga kerja yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan yang sudah di tugaskan di perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan mencapai tujuan perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu karyawan adalah salah satu peran sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Munculnya pandemi covid-19 yang melanda hampir di seluruh dunia mengakibatkan keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi terkena dampaknya, Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang.

Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan. Tetapi juga adanya keinginan untuk bekerja dengan giat dan juga memiliki keinginan untuk

mencapai hasil kerja yang optimal dan terhindar dari penyebaran virus tersebut. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi menginginkan karyawannya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya. Kondisi Covid-19 berdampak pada kepanikan akan terpapar virus covid 19 karena mudahnya virus ini tersebar. Dan dari segi kebutuhan hubungan sosial, dampak pandemi yang terjadi membuat harus adanya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (social distancing), hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan. Hal tersebut tentunya dapat menurunkan kinerja mereka (Nasution & Rosanti, 2020).

Banyak perusahaan mengambil keputusan untuk beroperasi secara WFH. Namun ada juga beberapa perusahaan yang tetap menjalankan kegiatannya dengan beroperasi langsung bekerja di kantor atau working from office (WFO) dengan syarat memperhatikan protocol kesehatan. Dengan munculnya pandemi covid-19 para pimpinan organisasi mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun akibat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya apabila menurunnya diakibatkan karena pelatihan yang tidak sesuai, motivasi kerja rendah dan Lingkungan kerja yang tidak kondusif. Beberapa perusahaan yang tetap melaksanakan WFO seperti usaha kesehatan, usaha bahan panganan perusahaan teknologi informasi. Salah satu perusahaan yang tetap

beroperasional dengan sistem kerja WFO adalah Agrowisata Amanah Karangpandan.

Kinerja adalah perilaku nyata setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan para karyawan yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan sehingga tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi, suasana tempat kerja yang nyaman, pelatihan yang sesuai, pemberian motivasi kepada karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan semangat kerja yang baik di masa pandemi. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah melalui pelatihan, motivasi terhadap karyawan, dan bagaimana keadaan lingkungan kerja tersebut. Untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan, antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Pelatihan adalah sebuah proses di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, untuk memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka. Pelatihan dan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan bagi karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.

Pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan para karyawan dalam waktu singkat dengan teknik yang mengutamakan pada praktik dan teori. Pelatihan

berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan yang dihadapi pelatihan juga penting untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Melalui pelatihan diharapkan semangat kerja para karyawan dan keterampilan yang telah diajarkan dalam mengikuti pelatihan dapat meningkat sekaligus meningkatkan produktivitas kerja. Dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan yang matang, dan perencanaan yang matang untuk mencapai target di dalam organisasi. Adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan suatu yang penting untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen yaitu tujuan di dalam pelatihan harus jelas dan dapat diukur, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan juga sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh keinginan dalam diri seseorang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhan. Hal-hal yang dapat memotivasinya antara lain ingin menunjukkan prestasi, agar diperhatikan oleh atasan dan rekan kerja, ingin memperoleh tambahan penghasilan. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong dari dalam diri seseorang atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi

merupakan sesuatu yang ada pada diri manusia yang membangkitkan, dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan, di dalam dunia usaha seorang pemimpin perlu memberikan motivasi kepada karyawan sesuai kebutuhannya. Setiap instansi pasti memiliki karakteristik, adanya motivasi akan mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas yang baik dalam pekerjaannya di tengah pandemi covid-19. Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik. Apabila lingkungan kerja memiliki suasana yang tidak baik, akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan seperti menurunkan semangat kerja dan menurunkan produktivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Terjadinya pandemi ini membuat perusahaan yang menggunakan sistem WFO harus lebih memperhatikan faktor ukuran ruang kerja dan sirkulasi udara, perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan didalamnya karena harus menjaga social distancing serta memastikan sirkulasi udaranya baik. Peralatan kerja yang diperhatikan tidak hanya permasalahan mesin namun dimasa pandemi ini sangat perlu diperhatikan kelengkapan individu seperti masker dan sarung tangan. Lingkungan kerja merupakan bagian elemen yang sangat penting dalam menjalankan aktifitas pekerjaan pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan komponen perusahaan yang mempunyai pengaruh kuat dalam membentuk perilaku karyawan dalam perusahaan. Adanya sarana dan prasarana kerja yang harus sesuai dengan karakter tugas maka kondisi kerja menjadi kondusif. Lingkungan kerja sebagai “seluruh situasi, even, manusia, yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja. Setiap perusahaan pasti mempunyai visi dan misi. Jika karyawan telah se visi dan misi dengan perusahaan maka karyawan akan memberikan hal yang terbaik bagi perusahaan. Namun, jika karyawan tidak se visi dan misi akan mengambat kemajuan perusahaan. Dari uraian di atas penting bagi karyawan dalam menerapkan pelatihan yang telah diberikan dengan baik dan menggunakan sarana dengan baik seperti menggunakan alat pelindung diri yang berupa masker, pelindung mata atau google, pelindung wajah untuk kenyamanan karyawan dan pengunjung yang datang. Karyawan harus memiliki semangat dan motivasi dalam memecahkan masalah yang ada sekarang, selain ingin mendapatkan gaji, terhindar dari penularan dan mengakhiri masa pandemi ini juga menjadi motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai faktor ketiga yang diteliti, merupakan tempat dimana karyawan melaksanakan kegiatannya. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik. Terjadinya pandemi ini membuat perusahaan yang menggunakan sistem WFO harus lebih memperhatikan faktor ukuran ruang, kejadian sirkulasi udara, Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan pekerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Agrowisata Amanah adalah salah satu tempat wisata. Wisata Agrowisata Amanah di Karangpandan Karanganyar Solo Jawa Tengah bisa dibilang sebuah wisata alam yang memiliki beberapa akan fasilitas dan pelayanan di antaranya rumah makan, outbond, tempat berkebun, penginapan, bakery dan masih banyak lainnya. Fokus pada penelitian ini adalah para karyawan Agrowisata amanah Karangpandan. Maka dari itu pelatihan dan pengembangan karyawan baru atau lama dalam perusahaan tersebut adalah salah satu upaya untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karyawan adalah aset yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan perusahaan di masa datang. Setiap individu yang ada dalam perusahaan diharapkan dapat terlaksana dengan baik dengan hasil pekerjaan yang dilakukan.

Dari uraian di atas dapat diketahui senior Manajer sebagai pihak yang langsung berhubungan dengan para karyawan untuk menciptakan karyawan yang handal, agar kepercayaan dan kepuasan konsumen dapat tercapai. Seorang senior Manajer harus memiliki kemampuan memotivasi dan mempengaruhi para bawahannya dengan pengaruh yang positif. Karena dalam tempat wisata kepuasan pelanggan adalah hal utama yang harus diprioritaskan. Hubungan antar karyawan dengan atasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, para karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda tetapi mempunyai satu kesamaan yaitu semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan perbedaan tersebut dibutuhkan kemampuan beradaptasi dengan baik agar mendapatkan pengetahuan yang berguna dan komunikasi yang baik.

Namun demikian dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Agrowisata Amanah Karangpandan nampaknya masih ada kendala yang di hadapi untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi yang tidak ideal terkadang sering terjadi di dalam perusahaan. Sehingga kinerja karyawan dapat menurun yang disebabkan karena pelatihan karyawan tidak sesuai, motivasi yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan di dalam perusahaan itu dan lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat selesai dengan baik. Dari beberapa permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan ini maka dirasa perlu adanya penelitian mengenai faktor pelatihan kerja, faktor motivasi kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan guna menyelesaikan permasalahan pada perusahaan yang melakukan WFO (Work From Office) sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas. Peneliti ingin menganalisis apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perkembangan dunia usaha di masa pandemi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa COVID-19”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :



1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di masa pandemi?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di masa pandemi?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di masa pandemi?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di masa pandemi
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi
5. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi

### **D. Manfaat Penelitian**

Sebuah penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat teoritik maupun praktis. Berikut ini adalah beberapa manfaat dalam penelitian ini:

### 1. Manfaat teoritik

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah tentang pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengelola, hingga penyajian dalam bentuk skripsi

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi Perusahaan

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi serta masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik di masa pandemi bagi karyawannya

#### b. Bagi akademik

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi dalam suatu perusahaan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini bertujuan agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara runtut dan sistematis. Untuk memudahkan pemahaman dan mencapai sasaran yang diinginkan, sistematika penulisannya sebagai berikut:

## BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi teoritis variabel, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis.

## BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, dan metode analisis data yang digunakan.

## BAB IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang penyajian dan analisis data. Pada bab ini disajikan dan dijelaskan tentang analisis data dan pembahasan hasil analisis yang merupakan jawaban dari hipotesis yang dikemukakan. BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk subyek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.