

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Keberadaan dan peran SDM sangat krusial untuk organisasi atau perusahaan apapun juga jenisnya, karena manusia merupakan sumber daya utama sekaligus kekayaan berharga organisasi. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, sekaligus pengendali terhadap sumber daya lain, baik sumber daya material, finansial, peralatan, sarana, teknologi, informasi maupun sumber daya lainnya. Tanpa peran aktif SDM, sekuat apapun sumber daya yang dimiliki organisasi, tentu tidak akan berarti dalam menopang eksistensi dan aktivitas perusahaan dalam meraih tujuan-tujuannya.

Karenanya tidak mengherankan, apabila perhatian para manajer perusahaan banyak terfokus pada sumber daya manusia. Selain karena peran sentralnya, manusia mempunyai potensi dan sifat yang beragam dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manusia sangatlah unik, mengingat dianugerahi akal, keinginan, moralitas dan perasaan, sehingga perlakuannya tidak dapat disamakan dengan memperlakukan benda mati atau mesin canggih sekalipun. Di tangan sumber daya manusia lah sesungguhnya masa depan perusahaan dipertaruhkan. Dengan kata lain, perkembangan atau maju mundurnya sebuah perusahaan akan terpulang pada bagaimana kinerja sumber daya manusia pada perusahaan tersebut

Persoalan mengenai bagaimana meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan adalah tantangan terberat bagi manajer manapun yang menginginkan kesuksesan perusahaan yang dipimpinnya. Terlebih pada era global yang sangat kompetitif dan sarat dengan perubahan yang berlangsung sangat cepat dan tidak dapat diprediksi, kinerja SDM benar-benar menjadi modal yang diandalkan. Hanya perusahaan yang mampu menjaga kinerja SDM nya saja yang akan mampu bertahan menghadapi gelombang persaingan yang sangat dahsyat dewasa ini.

Kinerja secara umum sering dimaknai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan Keeps dan Stolovitch pada Sinambela (2016:481) kinerja merupakan hasil yang diraih dan pemantauan sikap yang diambil dan implementasi dari apa yang diminta. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Hutomo & Setiawan (2015:62) beberapa indikator atau faktor dalam mengukur kinerja seseorang adalah: pertama, dilihat dari kualitasnya atau seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya. Kedua, kuantitasnya, yaitu seberapa lama karyawan dapat menyelesaikan tugasnya. Yang ketiga, dilihat dari pelaksanaan tugasnya, yaitu sejauh apa pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat ataupun tidak terjadi kesalahan dalam mengerjakan tugasnya. Yang terakhir, yaitu tanggung jawabnya yang dilihat dari kesadaran akan kewajiban seorang karyawan dalam mewujudkan tugas yang dibebankan oleh perusahaan di mana dia bekerja.

Secara teoritis sesungguhnya terdapat sejumlah faktor yang berpotensi mempengaruhi baik buruknya, atau tinggi rendahnya kinerja seseorang, Faktor-faktor tersebut terdapat yang bersumber dari luar perusahaan, juga yang bersumber dari dalam perusahaan sendiri. Dua di antara sekian banyak faktor tersebut adalah pelatihan (*training*) dan lingkungan kerja, baik berupa lingkungan fisik atau lingkungan non fisik.

Menurut Ramya (2016) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan, serta keahlian guna melaksanakan tugas. Ini merupakan prosedur yang diorganisir yang mana pihak belajar wawasan serta keahlian guna tujuan yang tentu. Tujuan pelatihan secara mendasar guna menjadi jembatan kesenjangan diantara syarat pekerjaan serta kompetensi yang dipunyai seseorang pegawai. Pelatihan diperuntukkan guna memberikan peningkatan sikap serta kinerja seorang serta menggambarkan proses yang tidak sempat berakhir ataupun berkepanjangan. Pelatihan memainkan kedudukan penting dalam membangun kompetensi karyawan baru guna melaksanakan pekerjaan mereka dengan metode yang efisien. Pelatihan pun berfungsi mempersiapkan karyawan guna memegang posisi pada waktu depan dalam suatu organisasi dengan keahlian penuh serta menolong menanggulangi kekurangan di bidang pekerjaan yang lain. Bahkan mereka yang visioner memandang pelatihan sebagai semacam investasi oleh perusahaan yang tidak hanya menciptakan laba atas investasi yang besar tetapi pula menunjang guna meraih keunggulan kompetitif.

Dalam prakteknya pelatihan tidak dapat dipisahkan dengan pengembangan sumber daya manusia, keduanya mempunyai kontribusi besar dalam organisasi, sebab bisa berperan selaku *agent of change* kepada seseorang untuk perusahaan. Pelatihan serta pengembangan pada bahasan ini ialah media ataupun wahana guna melaksanakan injeksi semangat ataupun mendukung kinerja seseorang dengan standar kinerja yang sudah diresmikan. Pelatihan dicoba selaku pemecahan kepada masalah kinerja individu serta kinerja perusahaan (Sudarmanto 2009). Dalam konteks ini, pentingnya program pelatihan pegawai dalam memberikan peningkatan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai menjadi jelas.

Sebagaimana yang telah disebutkan di atas, disamping pelatihan kerja, faktor lainnya yang berpotensi berpengaruh pada kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini berkaitan dengan apapun yang mempengaruhi aktivitas kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Sahlan et al., (2015: 54) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi pegawai dan berpengaruh mereka untuk melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Selanjutnya, Sedarmayati (2001:1) mengartikan lingkungan kerja selaku komprehensif bahan dan alat perkakas yang dialami lingkungan sekitar yang mana seorang individu melakukan pekerjaan, pengaturan kerjanya dan metode kerjanya. Baik selaku kelompok atau sebagai perseorangan. Lingkungan kerja fisik adalah sarana atau benda-benda material yang berada di sekitar mana para pegawai melakukan aktivitasnya di perusahaan, misalnya peralatan kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, ventilasi udara, warna ruangan, kebisingan dan

sejenisnya. Keberadaan lingkungan fisik tersebut tentunya berpotensi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

Demikian pula dengan suasana lingkungan non fisik, lingkungan yang kondusif secara non fisik, yang ditandai dengan keakraban antara karyawan dengan karyawan yang lain, juga antara karyawan dengan perangkat kerja lain maupun atasannya jika dapat diwujudkan dengan baik akan memiliki dampak yang baik pula untuk organisasi. Sedangkan, bila keadaan lingkungan non fisiknya buruk, akan berakibat buruk pula kepada kinerja pegawai.

Menurut hasil prasurvey yang penulis laksanakan dalam lokasi atau subjek penelitian ini, yaitu pada Fajar Toserba cabang Talaga Kabupaten Majalengka, peneliti mendapatkan sejumlah data dan informasi mengenai kinerja karyawan-karyawati perusahaan tersebut dalam kurun waktu terakhir ini. Informasi tersebut peneliti dapatkan melalui wawancara dengan unsur pimpinan perusahaan yang menangani kepegawaian, yaitu Bapak Yudi Budiman. Wawancara ini dilakukan pada 11 Januari 2022. Beliau menjelaskan, bahwa berdasarkan evaluasi periodik, terhadap kinerja pegawai, sejauh ini sebagian karyawan-karyawati Fajar Toserba dinilai belum maksimal. Hal itu antara lain ditandai dengan rendahnya kerjasama antar pegawai, rendahnya tingkat disiplin dan tanggung-jawab terhadap tugas serta inisiatif dalam melaksanakan tugas dan melayani pelanggan.

Peneliti menduga, bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan karyawati perusahaan tersebut disebabkan oleh tidak memadainya atau kurang efektifnya hasil pelatihan kerja pegawai dan lingkungan kerja perusahaan

yang tidak kondusif. Guna memperkuat dugaan tersebut, peneliti menyebarkan kuisioner pendahuluan terhadap 15 orang pegawai Fajar Toserba Cabang Talaga, yang hasilnya sebagaimana tampak dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey tentang Pelatihan Pegawai dan Lingkungan Kerja Fajar Toserba Talaga**

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Total
		S	TS	
1	Perusahaan memberikan pelatihan secara terprogram	7	8	15
2	Saya memahami materi pelatihan dengan baik	2	13	15
3	Fasilitas Kerja Perusahaan sangat lengkap	10	5	15
4	Hubungan karyawan dengan karyawan terjalin baik	4	11	15
5	Hubungan pegawai dengan atasan sangat harmonis	5	10	15

Sumber : Karyawan Fajar Toserba yang diolah oleh peneliti

Tabel di atas memperlihatkan hasil pra survey mengenai pelatihan pegawai dan lingkungan kerja pada Fajar Toserba cabang Talaga. Terhadap pelatihan pegawai, mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju”, demikian pula terhadap Lingkungan kerja. Hal ini mengindikasikan, bahwa sebagian pegawai perusahaan menganggap pelatihan pegawai yang dilaksanakan oleh perusahaan belum berjalan efektif, antara lain akibat rendahnya pemahaman pegawai terhadap materi pelatihan, sehingga membuat mereka kesulitan dalam mengaplikasikannya di lapangan.

Pada aspek lingkungan non fisik, sebagian besar responden merasa, bahwa hubungan emosional dan hubungan kerja, baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan unsur pimpinan perusahaan tidak terjalin dengan baik. Hal ini dirasakan sebagai kendala oleh mayoritas responden, hingga memungkinkan kinerja mereka tidak maksimal. Apabila keadaan ini tidak segera diatasi tentunya sangat berpotensi menekan kinerja pegawai, dan akan berujung pada memburuknya kinerja perusahaan.

Bertolak dari fenomena masalah itu, penulis merasa tertarik dalam melaksanakan riset selanjutnya supaya mencari faktor penyebabnya, sekaligus menelusuri solusi terhadap masalah yang ada, yang dituangkan ke dalam judul skripsi **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Fajar Toserba Cabang Talaga”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Menurut latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka didapatkan identifikasi permasalahan seperti dibawah ini:

1. Kinerja karyawan Fajar Toserba Cabang Talaga sepanjang tahun 2018, 2019, dan tahun 2020 kurang maksimal yang diindikasikan dengan rendahnya disiplin, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif para pegawai perusahaan.
2. Tidak maksimalnya kinerja karyawan perusahaan diduga dikarenakan oleh kurang efektifnya pelatihan kerja dan lingkungan kerja perusahaan sehingga berdampak buruk terhadap kinerja

3. Kurang efektifnya pelatihan diduga disebabkan oleh rendahnya pemahaman karyawan terhadap materi dan metode yang selama pelatihan dan waktu pelatihan yang terlalu lama.
4. Rendahnya kinerja karyawan perusahaan, diduga diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman karena masih kurangnya fasilitas pendukung untuk karyawan, dan lemahnya jalinan komunikasi antar karyawan/wati, dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

### **C. Rumusan Masalah**

Menurut latar belakang ini, sehingga yang menjadi perumusan permasalahan pada riset ialah:

1. Seperti apa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Fajar Toserba Cabang Talaga?
2. Seperti apa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Fajar Toserba Cabang Talaga?
3. Seperti apa pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Fajar Toserba Cabang Talaga?

### **D. Tujuan Penelitian**

Menurut perumusan permasalahan tersebut, riset ini mempunyai tujuan dalam:

1. Menganalisis dan menelusuri pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Fajar Toserba Cabang Talaga.



2. Menganalisis dan menelusuri pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fajar Toserba Cabang Talaga.
3. Menganalisis dan menelusuri pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Fajar Toserba Cabang Talaga.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada riset ini, diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Dalam memperkaya pemahaman apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan peneliti dalam memperkaya ilmu pengetahuan perihal yang berkenaan dengan pelatihan, kinerja karyawan dan lingkungan kerja. Disamping itu dalam melakukan pengembangan ilmu yang didapat semasa kuliah.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi saran atau solusi dalam prakteknya di lapangan dan umumnya dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan bagi Fajar Toserba Cabang Talaga untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil riset ini diharapkan dapat menunjang penelitian berikutnya untuk melaksanakan penelitian yang berkenaan dengan pelatihan dan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja.

