

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset berharga dalam setiap organisasi. Peran SDM dalam mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif perusahaan telah diakui secara luas. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu memahami pentingnya mengelola SDM dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Perusahaan-perusahaan saat ini menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola SDM. Beberapa tantangan tersebut termasuk perubahan demografi tenaga kerja, kebutuhan akan keterampilan yang terus berkembang, perubahan teknologi, dan tuntutan pasar yang dinamis. Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, perusahaan perlu mengembangkan strategi dan praktik manajemen SDM yang efektif. Sumber daya manusia tidak hanya merujuk pada tenaga fisik yang diberikan oleh karyawan, tetapi juga melibatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan komitmen yang dimiliki oleh individu-individu tersebut. Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah disiplin yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuan utama HRM adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia diorganisasi dikelola secara efisien dan efektif agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan optimal.

Selain itu, peran SDM juga berdampak langsung pada kinerja, karyawan, kepuasan karyawan, retensi, dan inovasi organisasi. Pengelolaan SDM yang baik dapat membantu perusahaan membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan pelatihan karyawan, dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Namun, meskipun pentingnya SDM dalam keberhasilan perusahaan, masih ada tantangan dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM. Beberapa perusahaan mungkin menghadapi kendala seperti kurangnya sumber daya, kurangnya pemahaman tentang praktik

manajemen SDM yang efektif, atau resistensi terhadap perubahan organisasi. Dalam konteks ini, penelitian tentang manajemen SDM menjadi relevan dan penting. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang praktik terbaik dalam mengelola SDM, faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan SDM, serta dampaknya terhadap kinerja dan keberhasilan perusahaan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen SDM, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mengoptimalkan potensi SDM mereka dan mencapai keunggulan kompetitif.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* atau layanan jasa *outsourcing* mulai masuk ke Indonesia pada awal tahun 2000-an. Sejak saat itu, industri *outsourcing* telah berkembang pesat di negara ini. *Outsourcing* sendiri memiliki arti yaitu penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon). Perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa untuk menyediakan tenaga kerja atau sumber daya manusia kepada perusahaan lain. Perusahaan *outsourcing* berperan sebagai penghubung antara perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dengan individu yang mencari pekerjaan. Perusahaan *outsourcing* menghadapi tantangan unik dalam pengelolaan SDM karena mereka bertanggung jawab untuk merekrut, memilih, melatih, dan mengelola karyawan yang akan ditempatkan di berbagai perusahaan klien dengan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan *outsourcing* untuk memiliki keahlian dalam pengelolaan SDM yang efektif.

Kewajiban pengusaha dalam bidang tenaga kerja terhadap pekerja merupakan bagian dari tanggung jawab sosial pengusaha terhadap pekerja yang bekerja di perusahaannya. Kewajiban ini diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Merujuk pada UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada

perusahaan lain (subkon). Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yakni melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. Regulasi terkait dengan pekerja *outsourcing* diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang merupakan undang-undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia. UU ini mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja *outsourcing*, serta mengatur tentang pengawasan terhadap pelaksanaan *outsourcing*. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang yang dibuat untuk memperkuat ketenagakerjaan di Indonesia dan meningkatkan kesejahteraan pekerja. Salah satu perubahan yang terdapat dalam UU ini adalah terkait dengan ketentuan *outsourcing*. Sebelumnya, dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui dua mekanisme yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Namun, dengan adanya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, definisi *outsourcing* diubah menjadi penyerahan seluruh atau sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain atau pihak lain yang tidak terafiliasi secara langsung dengan perusahaan yang menyerahkan pekerjaannya. Perubahan ini dibuat untuk memberikan kejelasan dan menghindari adanya kecurangan dalam penggunaan *outsourcing*.

Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci ke arah peningkatan kinerja karyawan sehingga diperlukan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi (Bain, 1982; Mardikaningsih, 2016). Jadi sesudah karyawan direkrut, dipilih dan dilantik selanjutnya dikembangkan agar lebih sesuai dengan pekerjaan dan organisasi (Arifin et al., 2017). Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan (Andayani, 2004). Menurut Simamora (2010), program pelatihan sangat dibutuhkan oleh karyawan, yaitu melalui pelatihan akan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau

mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut (Wahyuningsih, 2019) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap- sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Perusahaan *outsourcing* dalam penelitian ini adalah PT Cahaya Duta Persada (CDP) yang beralamatkan Jl. Tampak Siring Blok C No 12 Wayhalim Permai, Bandar Lampung. PT Cahaya Duta Persada (CDP) berdiri sejak Desember 2007 dan Penanggung Jawab sekaligus Direktur Bapak Sabilil Fikri. PT Cahaya Duta Persada (CDP) merupakan perusahaan *outsourcing* yang beroperasi di Lampung. Dan menjadi salah satu yang terbesar di Lampung. Sebagai perusahaan *outsourcing*, PT Cahaya Duta Persada (CDP) menyediakan layanan penyaluran tenaga kerja kepada klien di berbagai sektor industri seperti PT PLN Persero Lampung dan juga PT Bukit Asam (Terhitung sejak Januari 2023). Namun dikarenakan PT Bukit Asam baru bermitra pada Januari 2023 sehingga dalam penelitian ini yang diambil hanya PT PLN Persero Lampung. Berikut adalah daftar mitra kerja karyawan *outsourcing* PT Cahaya Duta Persada Lampung tahun 2023.

Tabel 1.1

Daftar mitra kerja karyawan *outsourcing* PT Cahaya Duta Persada Lampung

No	Mitra Kerja	Bagian
1.	PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Lampung	<i>Cleaning Service, Satpam, dan Operator dan Pemeliharaan</i>
2.	PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pembangkitan Sebalang	
3.	PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan	
4.	PT PLN Nusantara Power Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Bandar Lampung (UPDK B Lampung)	
5.	PT PLN Nusantara Power UPDK B Lampung PLTD Teluk Betung	
6.	PT PLN Nusantara Power UPDK B Lampung PLTD Tarahan	
7.	PT PLN Nusantara Power UPDK B Lampung PLTD Tegineneng	
8.	PT PLN Nusantara Power UPDK B Lampung PLTA Batutegi	
9.	PT PLN Nusantara Power UPDK B Lampung PLTD Besai	
10.	PT PLN Indonesia Power UPDK B Lampung PLTP Ulubelu	

Sumber : PT Cahaya Duta Persada Lampung

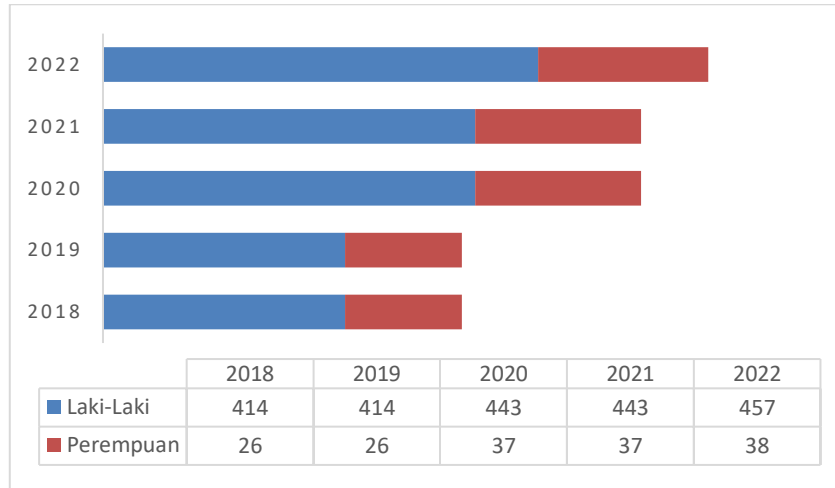
Dalam hal ini tentu memiliki sebuah latar belakang yang kuat. Menurut hasil Pra survei yang dilakukan dengan HRD PT Cahaya Duta Persada diperoleh latar belakang sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan Tenaga Kerja Terampil: Lampung merupakan daerah yang memiliki potensi industri yang cukup besar, termasuk sektor pertanian, perikanan, pariwisata, dan manufaktur. Dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil, perusahaan-perusahaan di Lampung sering mengandalkan jasa perusahaan *outsourcing* seperti PT Cahaya Duta Persada (CDP) untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. Efisiensi Biaya dan Fokus pada Inti Bisnis: Perusahaan di Lampung juga mempertimbangkan *outsourcing* sebagai solusi untuk mengurangi biaya operasional dan fokus pada kegiatan inti bisnis mereka. Dengan menggunakan jasa PT Cahaya Duta Persada (CDP), mereka dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan, pelatihan, dan manajemen karyawan.
3. Permintaan Tenaga Kerja Sementara: Beberapa perusahaan di Lampung mungkin menghadapi kebutuhan tenaga kerja yang sifatnya sementara, seperti dalam proyek-proyek konstruksi atau kampanye promosi. Dalam hal ini, perusahaan seperti PT Cahaya Duta Persada (CDP) dapat menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan waktu dan kebutuhan proyek tersebut.

PT Cahaya Duta Persada (CDP) dalam pengelolaan sumber daya manusia juga menghadapi tantangan dan peluang. Mereka harus melakukan rekrutmen yang efektif untuk menarik karyawan yang berkualitas, memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan klien, dan memastikan manajemen kinerja yang baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Sebagai perusahaan *outsourcing*, PT Cahaya Duta Persada (CDP) juga perlu menjaga hubungan yang baik dengan klien dan karyawan mereka. Mereka harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan memenuhi harapan klien terkait kualitas tenaga kerja yang disediakan. Dalam hal ini PT Cahaya Duta Persada juga memberikan data karyawannya sejak tahun 2019-2022.

Berikut adalah data karyawan *outsourcing* PT Cahaya Duta Persada Lampung (CDP) :



Sumber : PT Cahaya Duta Persada Lampung

Gambar 1.1
Data Jumlah Karyawan Outsourcing PT Cahaya Duta Persada 2019-2022

Dari tabel 1.1 diatas kita dapat melihat bahwa setiap tahunnya karyawan di PT Cahaya Duta Persada (CDP) terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2018-2019 jumlah karyawan *outsourcing* tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan. Dan jika dilihat pada tahun 2020, dimana pada masa itu terjadi pandemi covid-19. Pandemi COVID-19 memengaruhi banyak sektor ekonomi di seluruh dunia, dan dampaknya termasuk banyaknya pemutusan hubungan kerja (PHK) di berbagai perusahaan. Namun dalam hal ini PT CDP justru malah tetap mempertahankan karyawannya bahkan mengalami suatu peningkatan. Hal ini tentu menjadi perhatian menarik dan juga rasa ingin tahu terhadap apa yang membuat PT CDP dapat mempertahankan karyawannya di masa pandemic covid-19. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Cahaya Duta Persada mereka memiliki cara tersendiri dalam mempertahankan karyawannya agar tidak dirumahkan atau PHK. Berikut beberapa strategi yang bisa diterapkan:

1. **Komunikasi Terbuka dan Jelas:** Menjaga komunikasi yang terbuka dan jelas dengan karyawan mengenai situasi perusahaan, proyeksi masa depan, dan dampak pandemi atau perubahan ekonomi lainnya. Ini membantu mengurangi ketidakpastian dan kekhawatiran.
2. **Peningkatan Keterampilan:** Investasikan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan agar mereka memiliki keterampilan yang lebih beragam dan relevan. Ini tidak hanya meningkatkan nilai karyawan bagi perusahaan, tetapi juga memberikan mereka rasa keamanan dalam pekerjaan mereka.
3. **Penyediaan Fasilitas Kerja yang Aman:** Pastikan bahwa tempat kerja mematuhi semua pedoman keselamatan dan kesehatan yang diberlakukan selama pandemi. Ini termasuk memastikan akses ke peralatan pelindung diri, menjaga jarak sosial, dan menjalankan tes COVID-19 secara teratur jika diperlukan.
4. **Pembagian Jadwal Kerja :** Dalam hal ini setiap karyawan memiliki jumlah jam kerja yang sama. Pembagian jam kerja ini membuat tingkat keramaian disuatu Gedung menjadi lebih sedikit sehingga mematuhi peraturan yang ada saat pandemi.
5. **Fleksibilitas Kerja:** Mempertimbangkan untuk memberikan opsi kerja jarak jauh atau fleksibel jika memungkinkan. Ini bisa membantu karyawan yang merasa tidak aman atau memiliki tantangan pribadi selama pandemi.
6. **Kerjasama dan Kolaborasi:** Mendorong kolaborasi antara karyawan dan manajemen dalam menemukan solusi untuk menghadapi tantangan yang dihadapi perusahaan. Ini bisa mencakup ide-ide untuk efisiensi operasional atau diversifikasi layanan.
7. **Peninjauan Kontrak:** Perusahaan outsourcing dapat mempertimbangkan ulasan ulang kontrak dengan klien mereka untuk mencari peluang perluasan layanan atau peningkatan skala operasional.

8. **Evaluasi Kinerja:** Mempertimbangkan untuk melakukan penilaian kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan memberikan pengakuan serta insentif kepada mereka.
9. **Pendekatan Humanis:** Perusahaan harus mengambil pendekatan yang empatik dan manusiawi terhadap karyawan yang mungkin menghadapi kesulitan selama pandemi. Ini bisa mencakup fleksibilitas dalam kebijakan cuti atau pemahaman terhadap situasi pribadi karyawan.

Memperhatikan karyawan dan memprioritaskan kesejahteraan mereka adalah kunci untuk mempertahankan talenta di perusahaan outsourcing, terutama selama masa ketidakpastian ekonomi seperti yang disebabkan oleh pandemi COVID-19.

Dalam hal ini data karyawan dan kinerja karyawan adalah aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi. Data karyawan mencakup informasi tentang profil karyawan, riwayat pekerjaan, pelatihan, dan banyak lagi. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencakup semua aspek pekerjaan yang relevan. Kinerja karyawan adalah hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi fokus perhatian dalam banyak organisasi. Hubungan ini dapat memberikan manfaat besar dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan ini memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus selaras dengan Tujuan dan Standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan sudah memenuhi tujuan dan standar yang telah ditetapkan maka perusahaan memiliki peluang yang baik dalam mewujudkan cita-cita perusahaan yang ada. Data standar penilaian kinerja PT. Cahaya Duta Persada Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan PT. Cahaya Duta Persada Lampung. Berikut Ini Tabel 1.2 Merupakan Data standar penilaian kinerja karyawan PT. Cahaya Duta Persada Lampung.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Outsourcing PT PLN Persero
Lampung

No.	Kriteria Penilaian	Penilaian %	Katagori
1.	Kepuasan Mitra	91-100	Sangat Baik
2.	Ketepatan Waktu Penyelesaian	76-90	Baik
		65-75	Cukup
3.	Kehadiran	51-64	Kurang
4.	Kualitas Individu	<50	Buruk
5.	Kemampuan Kerja Sama		

Sumber : PT. PLN Persero Lampung, 2023

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan PT. Cahaya Duta Persada Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di PT. Cahaya Duta Persada Lampung terdiri dari Kepuasan Mitra,

Ketepatan Waktu Penyelesaian, Kehadiran, Kualitas Individu, Kemampuan Kerja Sama.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Berikut ini tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Cahaya Duta Persada Lampung.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Semester Pertama 2023

No.	Kriteria Penilaian	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian 2023 (%)	Hasil Penilaian
1.	Kepuasan Mitra	25	23	
2.	Ketepatan Waktu Penyelesaian	20	20	
3.	Kehadiran	15	12	
4.	Kualitas Individu	15	13	
5.	Kemampuan Kerja Sama	25	20	
TOTAL		100 %	88 %	BAIK

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan *Outsourcing* PT Cahaya Duta Persada Lampung semester pertama pada tahun 2023 masuk dalam kategori baik dengan presentase 88%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja PT Cahaya Duta Persada Lampung dalam kategori baik dan cukup maksimal, terlihat sesuai dengan tabel penilaian kinerja Penilaian Kinerja Karyawan Pada Semester Pertama 2023. Kategori ini belum sempurna dikarenakan hanya 6 bulan atau pada semester pertama saja, diharapkan jika sudah 2 semester atau 1 tahun tabel penilaian bisa mencapai kategori sangat baik yaitu diatas 90%. PT CDP terus mendorong karyawannya agar menghasilkan kinerja karyawan yang bagus. Hal ini tentu didukung oleh pelatihan kerja yang bersertifikasi, lingkungan kerja yang nyaman serta disiplin dari setiap karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT CDP mengenai cukup maksimalnya kinerja karyawan di perusahaan dikarenakan Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah penjelasan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Pelatihan Kerja: Pelatihan kerja membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan yang relevan dan terarah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan mereka alat yang mereka butuhkan untuk sukses. Pelatihan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi, metode kerja baru, dan tuntutan pasar yang berkembang.
2. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan

harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. **Disiplin Kerja:** Disiplin kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan prosedur, serta melakukan pekerjaan dengan konsisten dan tepat waktu. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih efektif dalam mengelola waktu, menyelesaikan tugas-tugas, dan mencapai target yang ditetapkan. Disiplin kerja yang kuat juga mempengaruhi kualitas pekerjaan dan meningkatkan efisiensi.

Ketiga variabel ini saling terkait dan saling memperkuat. Pelatihan kerja membantu mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan dalam dunia kerja mereka, sementara lingkungan kerja membantu memberikan kenyamanan dengan susasana yang menenangkan. Disiplin kerja diperlukan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan ini secara konsisten dalam berbagai situasi kerja. Semua faktor ini bersama-sama berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan *outsourcing* memiliki karakteristik yang unik karena mereka tidak dianggap sebagai bagian integral dari perusahaan induk. Faktor-faktor seperti perbedaan status, identitas organisasi, dan tingkat keterlibatan perusahaan induk dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan kualitas kerja karyawan *outsourcing*. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami dinamika khusus yang terkait dengan kinerja karyawan *outsourcing*. Dalam era ketidakpastian ekonomi dan persaingan global, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan *outsourcing* memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan dan hasil perusahaan. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkannya.

Untuk mencapai tujuan pelatihan membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diresap oleh karyawan yang menjadi peserta pelatihan

(Cahyono & Mardikaningsih, 2021). Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta. Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan (Stoner, 1996; Mathis & Jackson, 2009). Hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus dapat melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan skill and knowledge mereka (Palembeta & Arifin, 2014). Di tempat kerja, mereka bekerja sama dengan rekan kerja dengan berbagai ekspektasi yang umumnya memiliki prioritas berbeda karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda (Darmawan, 2003; Gunawan, 2015). Hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

Dari gambaran latar belakang PT Cahaya Duta Persada (CDP) di Lampung mencerminkan pentingnya perusahaan *outsourcing* dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil, efisiensi biaya, dan fokus pada inti bisnis perusahaan. Penelitian yang mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan *outsourcing* seperti PT Cahaya Duta Persada (CDP) dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik tentang praktik terbaik, tantangan, dan peluang yang ada dalam industri ini di Lampung. Dalam hal ini PT Cahaya Duta Persada (CDP) Lampung sangat mengedepankan pelatihan kerja yang berdampak langsung dengan Kinerja Karyawannya. PT Cahaya Duta Persada (CDP) sendiri benar-benar memperhatikan pelatihan kerja yang berstandar dengan sertifikasi sesuai dengan bidang keahlian salah satunya *cleaning service, driver*, satpam dan juga teknisi di PLTU. Selain pelatihan kerja PT Cahaya Duta Persada (CDP) juga memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta disiplin kerja karyawan yang bisa menjadi tolak ukur untuk Kinerja Karyawan. Karena jika suatu karyawan telah memiliki pengalaman pekerjaan yang baik tentu akan lebih memudahkan dalam penyesuaian pekerjaan yang baru dan juga untuk disiplin

kerja, seorang karyawan harus dapat memajemen waktu dengan baik agar disiplin kerja dapat tercipta.

Melalui penelitian ini, kita dapat memahami secara lebih mendalam bagaimana faktor-faktor seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan *outsourcing* dalam merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi pedoman bagi perusahaan induk yang ingin menjaga kualitas dan produktivitas kerja dalam operasional *outsourcing* mereka. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini dan produktivitas, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* dan mendapatkan hasil yang lebih baik dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Penelitian ini, diharapkan akan tercipta pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja karyawan *outsourcing*, serta solusi-solusi yang dapat membantu perusahaan dalam mengelola dan memaksimalkan kontribusi karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam merancang pendekatan yang efektif terhadap manajemen karyawan *outsourcing*, dengan fokus pada hasil yang positif bagi perusahaan serta karyawan yang bersangkutan. Ada harapan bahwa dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Penelitian Akhmad Taqiyuddin, Lailatus Sa'adah, Diah Illun Nasikhah (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang menjelaskan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Jombang. Hasil analisis

koefisien determinasi diperoleh 0,719 atau 71,9% yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dan juga dalam penelitian Penelitian Rayhana (2022) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Outsourcing Di PT ZTE Indonesia Jakarta menjelaskan bahwa terdapat pengaruh pelatihan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Outsourcing PT ZTE Indonesia. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada pelatihan, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pelatihan, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Outsourcing PT ZTE Indonesia. Yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan pada disiplin kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada disiplin kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja karyawan.

Dengan demikian berdasarkan hal tersebut, penelitian ini akan mengamati pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Mengetahui klasifikasi diatas bahwa dengan adanya pelatihan kerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja diharapkan perusahaan dapat lebih mengoptimalkan hasil kinerja karyawan. Berdasarkan gambaran dan fenomena yang terjadi saat ini serta hal lain yang mempengaruhinya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT PLN Persero Lampung”**.

1.2 Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* PT PLN Persero Lampung.

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT PLN Persero Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT PLN Persero Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah Mei 2023 sampai dengan September 2023.

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan *Outsourcing* PT PLN Persero Lampung

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?

4. Apakah pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Lampung.
2. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Lampung.
3. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Lampung.
4. Untuk mengetahui secara signifikan pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dibidang manajemen terutama tentang sumber daya manusia. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu yang lebih di dapat di bangku perkuliahan.

1.5.2 Manfaat Bagi Institusi

Menambah pembelajaran mahasiswa untuk mencari materi tugas akhir pada perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memberika gmbaran secara garis besar mengenai pembahasan dalam penelitian ini dengan sistematika penulisan yang terdiri dari berbagai bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menggambarkan tentang penelitian yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cahaya Duta Persada Lampung”.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori yang digunakan untuk membahas masalah yang diangkat dalam penelitian ini. Teori yang digunakan harus mendukung penelitian yang dibuat oleh peneliti. Hipotesis penelitian juga dirumuskan dalam bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, biasanya berisi tentang bagaimana penelitian ini dilaksanakan secara operasional, yang terdiri dari sumber dan jenis data yang digunakan. Metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, serta teknik dan langkah analisis selanjutnya.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang uraian pokok dari penelitian. Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menyajikan secara singkat apa saja yang telah diperoleh dari pembahasan. Peneliti menarik kesimpulan dari apa yang telah di bahas dalam bab-bab sebelumnya dan memberikan saran yang baik bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi tentang sumber jurnal ilmiah/ artikel ilmiah yang digunakan sebagai bahan penelitian yang menjadi referensi dalam pembahasan penelitian.

LAMPIRAN

Bagian ini berisikan tentang data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan dan uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya yang biasanya dapat berupa tabel atau gambar.