

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat. Untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat, Masalah Sumber Daya Manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Salah satu upaya mengembangkan kemampuan kerja karyawan, dilakukan dengan pelaksanaan pelatihan kerja, menurut Utari dkk (2019).

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 21, tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dengan segala implikasinya. Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang harus dimiliki perusahaan dituntut untuk bisa menghadapi tekanan serta masalah yang akan datang didalam organisasi atau diluar organisasi sehingga perusahaan dapat bertahan serta berkembang.

Menurut Mulyani (2019), kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Wilson Bangun (2012), menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Seorang karyawan dikatakan melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja dilakukan tidak semata demi kepentingan perusahaan karena penilaian kinerja perlu dilakukan demi perkembangan kualitas dari karyawan di setiap divisi pekerjaan.

Penilaian kinerja karyawan juga dilakukan dengan tujuan mengukur seberapa jauh posisi kinerja yang diberikan dari standar yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini jelas penting, karena jika karyawan tidak dapat memenuhi standar kinerja yang diberikan maka perusahaan tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan. Lambat laun perusahaan akan menurun produktivitasnya dan tidak dapat berkembang. Jika penilaian kinerja tidak dilakukan, bisa jadi perusahaan tidak akan memiliki informasi di mana posisi kinerja yang diberikan karyawan dengan target yang diharapkan perusahaan. Keterlambatan identifikasi pada poin ini berakibat fatal tidak hanya bagi karyawan yang dimiliki namun juga untuk perusahaan secara keseluruhan. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan juga telah memberikan fasilitas kepada setiap karyawannya untuk lebih mengetahui tanggung jawab apa yang dimiliki, target apa yang telah tercapai, dan apa yang harus dilakukan untuk meraih target yang masih belum tercapai, menurut Sari dkk (2020). Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerja yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah. Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Akan tetapi, jika kinerja karyawan tidak baik akan pula berdampak pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, penulis akan meneliti pada perusahaan PT. Central Body & Paint yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *body repair* mobil, *machine service* dengan teknik otomotif yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi kendaraan dan memiliki 32 karyawan. Perusahaan PT. Central Body & Paint sudah berdiri sejak tahun 2010 hingga saat ini di Provinsi Lampung yang beralamat Jl. Urip Sumoharjo, No. 17/145, 35136. Gunung Sulah, Way Halim Kota Bandar Lampung. Saat ini PT. Central Body & Paint telah memiliki dua anak cabang yang berada dikota bandar lampung yang bekerja mulai dari hari senin sampai dengan hari sabtu, untuk hari Senin sampai sabtu dimulai pada pukul 07:30 sampai 17:00 WIB untuk hari minggu tidak beroperasi.

Kondisi pencapaian kerja yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Central Body & Paint karyawan mempunyai tugas dan tingkat pekerjaan yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaannya secara *team work*, terkadang karyawan tidak tau apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu terkait banyaknya pekerjaan serta kasus masalah yang baru ditemui oleh karyawan mengenai yang harus mereka kerjakan serta menyelesaikannya dengan tepat waktu. Perusahaan PT. Central Body & Paint Bandar Lampung yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *Body Repair* serta *machine service* mempunyai kriteria dalam menilai karyawannya untuk mengukur hasil kinerja yang telah dicapai karyawan selama periode satu tahun kerja. Berikut penilaian kriteria kerja karyawan di PT. Central Body & Paint Bandar Lampung :

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyaaawan
< 50	Penilaian kinerja dalam kategori buruk
51-60	Penilaian kinerja dalam kategori kurang
61-75	Penilaian kinerja dalam kategori cukup
76-90	Penilaian kinerja dalam kategori baik
91-100	Penilaian kinerja dalam kategori sangat baik

Berdasarkan data pencapaian penilaian kinerja, target pencapaian kinerja karyawan sesuai dengan yang diatur oleh perusahaan adalah dengan nilai 91-100. Tabel 1.2 merupakan data rekapitulasi berdasarkan pencapaian penilaian kinerja karyawan PT. Central Body & Paint Bandar Lampung 2017-2018 dan 2019 :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data 32 Karyawan Berdasarkan Pencapaian Penilaian Kerja

Tahun	<50	51-60	61-75	76-90	91 – 100
2017	-	3	-	1	28
2018	-	1	2	3	26
2019	1	2	4	2	23

Sumber: PT. Central Body & Paint Bandar Lampung 2020

Berdasarkan tabel 1.2 yaitu rekapitulasi karyawan berdasarkan pencapaian penilaian kinerja, bahwa pada tahun 2017 terdapat 3 karyawan berada pada rentang nilai dibawah 61-75 dapat dilihat pada rentang nilai 51-60, pada tahun 2018 yaitu mengalami peningkatan penurunan dengan total sebanyak 6 orang karyawan dan pada tahun 2019 mengalami penurunan tingkat kinerja sebanyak 9 karyawan dari rentang 76-90 sampai <50. Dapat diartikan bahwa pada tahun 2019 adanya penurunan performa yang cukup signifikan yaitu sebanyak 9 orang karyawan yang mengalami penurunan dalam penilaian kerja yang telah dinilai oleh perusahaan.

Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memberikan pelatihan kerja kepada karyawan yang sudah mahir dibidangnya maupun untuk karyawan baru serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih bisa bekerja dengan semaksimal mungkin . Tentunya hal ini perlu mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan dan pihak perusahaan, jika performa karyawan terus mengalami penurunan maka akan mengganggu aktivitas didalam perusahaan dan hal ini akan berdampak negatif terhadap perusahaan PT. Central Body & Paint Bandar Lampung.

Perusahaan PT. Central Body & Paint menuntut karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan akan tetapi masih adanya target kerja karyawan yang belum tercapai secara maksimal. Adapun beberapa masalah kinerja karyawan PT. Central Body & Paint yang didapat dari hasil observasi wawancara yang dilakukan terhadap manajer HRD dan beberapa karyawan pada PT. Central Body & Paint dimana masih adanya pekerjaan yang tidak sesuai yang telah direncanakan dengan kenyataan yang didapat dimana tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang dalam penyelesaian tugas yang sering mundur dari jadwal penyelesaiannya, kurangnya bekerja secara maksimal. Serta karyawan masih belum mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien serta masih adanya karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan tidak maksimal dalam bekerja dan dimana kerjasama karyawan masih kurang dan belum mampu untuk memenuhi apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan.

Kurangnya pendekatan antar karyawan, masih adanya karyawan yang tidak datang kerja dengan alasan yang kurang jelas serta masih adanya karyawan yang telat hadir ditempat kerja, karyawan mendapatkan tugas tambahan untuk menyelesaikan beberapa bagian pekerjaan yang bukan tugas karyawan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri karena tuntutan dan target yang belum bisa dicapai oleh karyawan.

Adanya keluhan karyawan karna adanya sanksi dan pemotongan insentif yang diberikan jika pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik bahkan hingga pemecatan. Jika permasalahan ini terus menerus tidak ditangani oleh pihak perusahaan hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan serta membuat suasana didalam perusahaan yang kurang kondusif.

Adapun beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Mulyani (2019), menyatakan pelatihan merupakan “suatu program yang bertujuan untuk menutupi *gap* antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai sasaran kerja. Rivai (2015), pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Dengan pelatihan kerja yang dilaksanakan secara rutin dan secara berkala terhadap karyawan akan membuat karyawan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan juga memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan pelatihan kepada karyawan baru dan karyawan lama dalam bidang keahlian masing - masing untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Berikut jenis pelatihan yang diimplementasikan oleh PT. Central Body & Paint Bandar Lampung :

Tabel 1.3
Pelatihan yang diikuti oleh Karyawan di PT. Central Body & Paint Bandar
Lampung Tahun 2017-2019

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Karyawan (orang)			Tempat Pelatihan
		2017	2018	2019	
1	Technician	4	3	4	di PT. Body & Repair
2	Pro Technician	5	5	4	di PT. Body & Repair
3	Diagnose Technician (Engine)	7	7	5	di PT. Body & Repair
4	Diagnose Technician (Chasis)	8	6	5	di PT. Body & Repair
5	Diagnose Technician (Elektrik)	3	4	5	di PT. Body & Repair
6	Diagnoses Master	3	3	4	di PT. Body & Repair
Jumlah		30	28	27	

Tabel 1.3 diatas menunjukkan pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Central Body & Paint dan diikuti peserta pelatihan pada tahun 2017 sebanyak 30 karyawan, tahun 2018 sebanyak 28 karyawan, dan tahun 2019 sebanyak 27 karyawan. Seharusnya jumlah karyawan yang harus mengikuti pelatihan dibagian mekanik servis tahun 2019 sebanyak 32 karyawan sedangkan yang dapat mengikuti pelatihan pada tahun 2019 hanya 27 karyawan, artinya tidak semua karyawan bisa memenuhi pelatihan pada tahun 2019.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan manajer personalia di PT. Central Body & Paint adanya suatu fenomena yang di dapat, adapun beberapa fenomena pelatihan kerja yaitu : pelatihan yang telah disiapkan dan diadakan sering tidak terealisasi, adanya karyawan yang mengeluhkan dengan pelatihan yang ada masih kurang efektif untuk terserap kepada karyawan dan pelatihan masih dari dalam ruang lingkup perusahaan yaitu karyawan senior yang memberikan pelatihan terhadap karyawan baru, masih adanya karyawan yang mengeluhkan dengan materi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan materi yang dibawa selalu mengulang-ulang materi yang telah diadakan sebelumnya. metode pelatihan yang telah diberikan belum berjalan dengan optimal dan peserta yang mengikuti pelatihan tidak sesuai

dengan kriteria yang dibutuhkan dan peserta yang mengikuti pelatihan sering tidak hadir hal ini diakibatkan karena kurangnya informasi dan jadwal pelatihan yang sering berubah ubah yang telah ditentukan dari pihak perusahaan. Masih adanya karyawan yang belum mampu menguasai dan memahami peralatan-peralatan kerja yang ada didalam perusahaan karena peralatan pengoprasian yang digunakan sering berubah spesifikasinya, karyawan harus bisa mengikuti perkembangan teknologi untuk memudahkan kinerjanya untuk memudahkan pekerjaannya dan meminimalisir kerusakan dan adanya resiko kecelakaan kerja.

Jika hal ini terus terjadi dan dibiarkan terus menerus dan tidak cepat dievaluasi dari pihak perusahaan tentunya akan berdampak negatif dan penurunan hasil kerja karyawan pada PT. Central Body & Paint. Untuk itu perusahaan PT. Central Body & Paint melakukan pelatihan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan. Program tersebut diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan keterampilan kepada karyawan yang belum pernah didapat selama karyawan mengikuti pendidikan formal, sehingga karyawan dapat lebih profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor pelatihan terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya hasil kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor Lingkungan Kerja. Hafidzi dkk (2019), mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Utami dkk (2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Cahyadi (2019), mengemukakan Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan

hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Berdasarkan hasil pemaparan dan pra survey yang dilakukan terhadap perusahaan PT. Central Body & Paint, beberapa fenomena dilingkungan kerja pada PT. Central Body & Paint yaitu karyawan merasa penerangan tempat bekerja kurang memadai karena lampu yang ada sedikit dan intensitas warna di ruangan yang mulai memudar. Keamanan kerja dapat lihat dari persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dalam hal ini adanya karyawan yang masih mengeluhkan tentang keamanan kerja dimana keamanan kerja yang di dapat belum seperti apa yang diharapkan oleh karyawan seperti jaminan keselamatan dalam bekerja sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. kondisi pekerjaan yang membuat karyawan mengeluh karena untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya pun terbatas oleh ruang gerak tempat pekerjaan. kurang terjalinnya hubungan yang baik dan diakibatkan dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman hubungan kerja yang kurang baik seperti kurangnya motivasi pimpinan terhadap karyawannya dan kurangnya kerja sama antara individu dan kelompok rekan sekerja sehingga hal yang sering terjadi distribusi komunikasi penyampaian pesan yang kurang positif. Sebagai indikasi kurang baiknya lingkungan kerja di PT. Central Body & Paint terlihat dari kondisi pada saat ini yang menjadi indikasi kurang kondusif lingkungan kerja yang ada pada PT. Central Body & Paint.

Jika permasalahan ini terus menerus terjadi akan memberikan dampak yang tidak baik dalam perusahaan yang mengakibatkan penurunan hasil kerja yang berimbas pada kinerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL BODY & PAINT DI BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Central Body & Paint?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Central Body & Paint?
3. Apakah Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Central Body & Paint?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan perusahaan PT. Central Body & Paint.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Central Body & Paint.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di jalan Jl. Urip Sumoharjo, No. 17/145. Gn. Sulah, Way Halim Kota Bandar Lampung. 35136.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan Mei 2020 sampai dengan Oktober 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Central Body & Paint.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Central Body & Paint.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Central Body & Paint.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Pelatihan dan Lingkungan Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Body & Paint.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Central Body & Paint.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Central Body & Paint.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Central Body & Paint.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN