

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Menurut Hamali (2016 :2) bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen khusus yang mengatur dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu perusahaan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen ini juga dapat memberikan peran yang baik bagi perusahaan dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan setiap karyawan perusahaan sesuai dengan posisi dan keahliannya. Pengembangan dan pemberdayaan ini dasarnya merujuk pada tujuan utama setiap perusahaan yaitu memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja karyawannya.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Sedarmayanti, 2013: 164). Pelatihan dapat menjadi sarana motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka. Jika dikelola dan dipersiapkan dengan baik.

Dalam kegiatan pelatihan ini perusahaan harus memperhatikan bagaimana prosedur dan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan, kualitas pemateri, jumlah peserta, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung serta alokasi biaya yang dikeluarkan untuk mengadakan pelatihan. Ini bertujuan agar pelatihan yang diadakan perusahaan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan tersebut dilakukan dengan baik otomatis kinerja para karyawan akan berpengaruh baik pula.

Menurut Hamali (2016:62) bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Tujuan pelatihan pada dasarnya adalah untuk menjembatani kesenjangan antara persyaratan pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan perilaku dan kinerja seseorang dan juga merupakan proses yang tidak pernah berakhir atau berkelanjutan.

Pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru dan terkini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Ini juga mempersiapkan karyawan untuk memegang posisi dimasa depan dalam sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu mengatasi kekurangan di bidang pekerjaan lainnya. Pelatihan dianggap sebagai semacam investasi oleh perusahaan yang tidak hanya menghasilkan laba atas investasi yang tinggi namun juga mendukung untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Selain pemberian pelatihan, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana kondisi sekitar tempat karyawan bekerja baik fisik maupun non-fisik yang memberikan kesan aman, nyaman, tentram, dan senang serta dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017: 30) "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan rasa tenang, aman, dan tidak stress yang dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas dan kinerjanya.

Perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan

faktor utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja karyawan akan menghasilkan evaluasi yang baik jika karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Kinerja karyawan dapat meningkat ketika bekerja apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya.

PT Bromo Steel Indonesia (PT BOSTO) Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri mesin dan melalui kegiatan komersialnya pertama kali sejak zaman kolonial belanda tahun 1800an. Kegiatan usaha perusahaan adalah memproduksi atas dasar pesanan sarana paberik, seperti peralatan cane sugar mill, palm oli mill, paper mill, cement plant, petrochemical plant dan lain - lain. Peralatan material, handling equipment seperti pneumatic transport salah.

PT. Bromo Steel Indonesia yang berada di kota Pasuruan yang mana memiliki banyak peran dalam mendukung bergeraknya perusahaan ini mulai dari dekatnya bahan baku dikarenakan dekat dengan pelabuhan, dalam proses pengiriman yang mudah dalam memperoleh perizinannya. Peran masyarakat juga sangat berpengaruh sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut yang nantinya akan menambah nilai perekonomian di kota Pasuruan.

Salah satu yang mempengaruhi timbulnya faktor kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja merupakan faktor internal karyawan yang mempengaruhi kinerja selain pelatihan kerja ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja merupakan faktor lingkungan eksternal organisasi yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, penelitian ini di latar belakang dengan adanya beberapa permasalahan pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan antara lain berdasarkan informasi yang saya dapatkan dan pengamatan dimana masih ada karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan standar prosedur yang sudah ditetapkan, Hal ini karena kurangnya pengetahuan karyawan sehingga masih terdapat karyawan yang belum terlatih dalam pengoperasian peralatan produksi dan pelatihan yang diberikan perusahaan belum sesuai atau kurang efektif dalam menunjang pelaksanaan tugas karyawan dan kondisi lingkungan kerja di PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan dimana karyawan merasa kurang nyaman dan terganggu dengan adanya suara peralatan mesin dan sirkulasi udara yang kurang memadai hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja secara Bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bromo Steel Indonesia Pasuruan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teori

Manfaat penelitian ini secara teoritis yaitu untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi keilmuan serta sebagai pembanding bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan topik penelitian dibidang manajemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dalam pemahaman dalam bidang pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja serta kedekatan antar variabel yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pimpinan dalam memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan pelatihan dan lingkungan kerja.

c. Bagi Akademis dan Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang dan dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian teori dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.