

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dalam rangka pencapaian tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Kesiapan perusahaan dalam menghadapi segala macam kemungkinan yang terjadi akan menjadi penjaga untuk keberlangsungan perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan tujuan perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Kualitas Sumber Daya Manusia suatu perusahaan dapat dilihat dan dinilai dari kinerja para karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di dalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Telah diketahui bahwa penelitian kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka dari itu karyawan akan memerlukan faktor-faktor untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan. pengaruh peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari lingkungan sekitar karyawan bekerja. Setelah saya melakukan observasi dan wawancara dengan (Teti, Arya, Widia) terdapat masalah kinerja karyawan yang menurun karena pelatihan dan

lingkungan kerja, atasan belum memberikan pelatihan terhadap karyawan membuat karyawan merasa bingung ketika sedang bekerja. Dan fasilitas yang karyawan dapatkan masih belum memadai seperti sirkulasi udara yang masih sangat minim, tata ruangan yang terlalu berdekatan sehingga menyebabkan kebisingan dan hubungan antar rekan kurang baik karna komunikasi antar karyawan terkadang renggang.

Selain hasil wawancara, peneliti juga melakukan prasurvei kepada karyawan untuk lebih mengetahui gambaran dari pelatihan dan lingkungan kerja saat ini. Menurut hasil dari prasurvei yang dibagikan kepada 20 orang karyawan dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan di PT Arnott's Indonesia**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan	5	25%	15	75%
2	Saya merasa kinerja saat ini sedang menurun	11	55%	9	45%
3	Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk mendukung kinerja karyawan	7	35%	13	65%
	Total	20 responden			

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Hasil pra survey pada tabel 1.1 variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa hanya terdapat 5 dari 20 karyawan atau 25% saja yang menyatakan bahwa selalu

mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selanjutnya, terdapat 11 dari 20 karyawan atau 55% saja yang menyatakan bahwa merasa kinerja saat ini sedang menurun. Kemudian, pada pernyataan fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk mendukung kinerja karyawan yaitu hanya 7 dari 20 karyawan atau 35% saja yang setuju bahwa fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk mendukung kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2008:145) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan (Teti, Arya, Widia) terdapat permasalahan pada pelatihan yaitu atasan belum memberikan pelatihan terhadap karyawan membuat karyawan merasa bingung dan kesulitan kurang paham ketika sedang bekerja. Menurut Siallagan, Miftahuddin dan Isnaniah (2020) menyatakan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain hasil wawancara, peneliti juga melakukan prasurvey kepada karyawan untuk lebih mengetahui gambaran dari pelatihan saat ini.

Menurut hasil dari prasurvey yang dibagikan kepada 20 orang karyawan dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Survey Pelatihan di PT Arnott's Indonesia**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Perusahaan menyusun sistem pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawan	7	35%	13	65%
2	Pelatihan yang saya dapatkan membantu saya meningkatkan kinerja untuk perusahaan	9	45%	11	55%
3	Selama ini perusahaan memberikan pelatihan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja	9	45%	11	55%
	Total	20 Responden			

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Hasil pra survey pada tabel 1.2 variabel pelatihan menunjukkan bahwa hanya 7 dari 20 orang karyawan atau 35% saja yang menyatakan bahwa perusahaan menyusun sistem pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawan. Selanjutnya, terdapat 9 dari 20 orang karyawan atau 45% saja yang menyatakan bahwa pelatihan yang saya dapatkan membantu saya meningkatkan kinerja untuk perusahaan. Kemudian, 9 dari 20 orang karyawan atau 45% saja yang menyatakan bahwa pada pernyataan selama ini perusahaan memberikan pelatihan yang sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja. Menurut Rivai (2015:87) pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa mendatang. Menurut penelitian

Setiani dan Febrian (2023) menyatakan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan (Teti, Arya, Widia) terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yaitu sirkulasi udara masih sangat minim, tata ruangan yang terlalu berdekatan sehingga menyebabkan kebisingan dan hubungan antar rekan kurang baik karna komunikasi antar karyawan terkadang renggang.

Selain hasil dari wawancara, peneliti juga melakukan prasurvey untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja saat ini. Menurut hasil dari prasurvey yang dibagikan kepada 20 karyawan dapat disimpulkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja di PT Arnott's Indonesia**

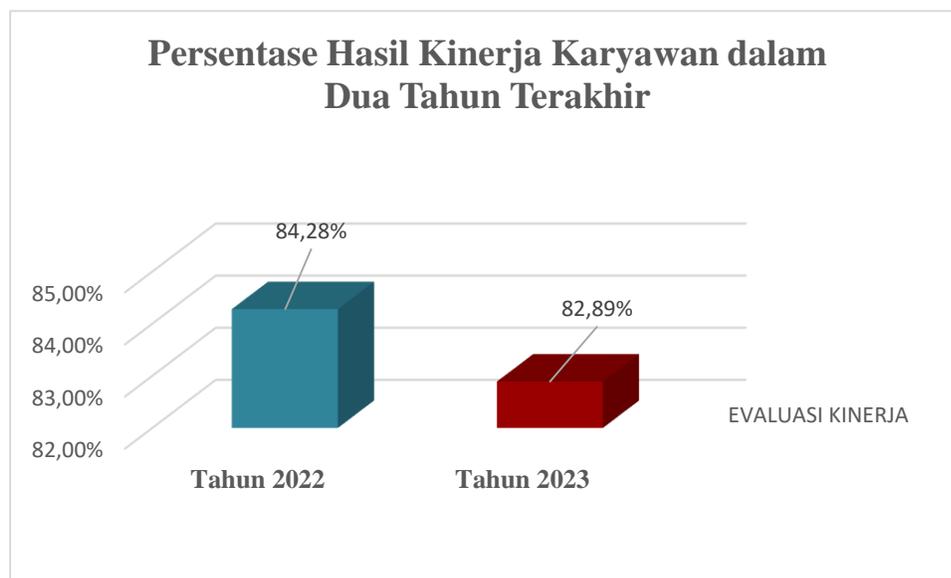
No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kondisi udara dalam lingkungan kerja memberikan kenyamanan saya dalam bekerja	9	45%	11	55%
2	Ruang kerja memiliki penataan yang memudahkan proses kerja	10	50%	10	50%
3	Lingkungan kerja tenang bebas dari suara bising mesin	7	35%	13	65%
4	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	9	45%	11	55%
	Total	20 Responden			

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Hasil pra survey pada tabel 1.3 variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa hanya terdapat 9 dari 20 orang karyawan atau 45% saja yang menyatakan bahwa kondisi udara dalam lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja. Selanjutnya, terdapat 10 dari 20 orang karyawan atau 50% saja yang menyatakan bahwa ruang kerja memiliki penataan yang memudahkan proses kerja. Selanjutnya, terdapat 7 dari 20 orang karyawan atau 35% saja yang menyatakan lingkungan kerja tenang bebas dari suara bising mesin. Kemudian terdapat 9 dari 20 orang karyawan atau 45% saja yang menyatakan kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik.

Berdasarkan dua faktor permasalahan di atas, hal tersebut mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada bagian (NN) Plant B PT Arnott's Indonesia. Berikut adalah data beserta diagram hasil evaluasi kinerja karyawan PT Arnott's Indonesia:

**Gambar 1.1**  
**Hasil Kinerja Karyawan PT Arnott's Indonesia**



Sumber: Departemen HRD, PT Arnott's Indonesia, 2024.

Dari data diagram 1.1, hasil kerja pada PT Arnott's Indonesia, bahwa hasil produksi dari tahun 2022 ke 2023 menurun sekitar 1,39%. Rata-rata hasil kerja pada dua tahun terakhir sebesar 83,59%, artinya sekitar 16,41% tidak tercapai dengan sempurna. Hal tersebut terjadi karena penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurang ditingkatkannya pelatihan dan lingkungan kerja. Penurunan kinerja ini menimbulkan permasalahan, yaitu terkait kuantitas dari jumlah target yang belum bisa tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, pada kualitas produk sering terjadi *reject* pada hasil *output* atau produk sehingga terjadi gagal jual, adanya *complain* dari *customer* yang menyebabkan kehilangan kepercayaan *customer* terhadap perusahaan dan adanya pendingan pengiriman yang tertunda sebab beberapa produk yang *reject* harus dilakukan *re-checking* atau pengecekan ulang sebelum dikirim ke *customer*.

Uraian latar belakang penelitian tersebut menunjukkan pentingnya faktor pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arnott's Indonesia”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah yang diambil antara lain :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arnott's Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arnott's Indonesia?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arnott's Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Arnott's Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh pelatihan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Memberikan rekomendasi kepada perusahaan dalam mengelola pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah**

Agar penelitian yang dilakukan lebih fokus, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah kinerja karyawan PT Arnott's Indonesia dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dibatasi hanya faktor pelatihan dan lingkungan kerja.
2. Subjek penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian Operator Produksi PT Arnott's Indonesia
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Arnott's Indonesia berdasarkan pada data hasil kuesioner.

## **1.6 Sistematika Pelaporan**

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (lima) bab dan subbab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan landasan teori tentang pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini berisi hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang desain penelitian, variabel dalam penelitian serta metode analisis data. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan f), uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan deskripsi objek penelitian, deskripsi data karakteristik responden, deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, deskripsi data skor variabel pelatihan (X1), deskripsi data lingkungan kerja (X2), deskripsi data kinerja karyawan (Y), hasil uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi dan hasil uji hipotesis.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini diuraikan tentang simpulan hasil penelitian dan saran-saran untuk pihak terkait.