

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini pesatnya perkembangan dunia bisnis karena adanya persaingan bisnis yang semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Salah satu solusi yang bisa memungkinkan untuk dilakukan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya, tetapi harus dibantu juga oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan optimal.

Mardhatillah (2013) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah kegiatan pengelolaan seperti pendayagunaan, balas jasa, pengembangan, penilaian, penyusunan karyawan, desain sistem perencanaan, evaluasi kinerja, pengelolaan karier, kompensasi, dan hubungan ketenagakerjaan agar tercapainya tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan hakekatnya, sumber daya manusia sangat penting bagi setiap bagian dari suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kunci pencapaian kinerja sebuah organisasi yang optimal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil pekerjaan individu yang secara kualitasnya sudah sesuai dengan ketentuan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil dari kerja seorang karyawan dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu bekerja, dan kerjasama guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, namun apabila kinerja dinilai secara subjektif dan

tidak terukur jelas, maka akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela dkk., 2016).

PT. Transways Expressindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik domestik dan internasional (*Freight Forwarding*). Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 yang berlokasi di Kalibesar, Jakarta Barat. PT. Transways Expressindo beroperasi melayani kegiatan perdagangan internasional. Visi dan misi dari perusahaan tersebut adalah mempertahankan layanan pengiriman tanpa kendala, penekanan penyelesaian masalah mulai dari administratif hingga manajemen pengiriman domestik maupun internasional dan menjadi penyedia jasa logistik regional.

Pada umumnya, orang sangat awam pada bidang ini sehingga ditentukan beberapa indikator penilaian dalam mengemban tugas masing-masing karyawan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Transways Expressindo

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Kuantitas Pekerjaan	100%	78%	75%	71%
2	Kualitas Pekerjaan	100%	80%	83%	80%
3	Ketepatan Waktu	100%	80%	85%	82%
4	Ketertiban Kerja	100%	78%	80%	76%
5	Pengetahuan Kerja	100%	82%	82%	79%
Rata-rata			80%	81%	78%

Sumber: Data diolah HRD PT. Transways Expressindo

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut, pada tahun 2020–2022 PT. Transways Expressindo Jakarta mengalami penurunan kinerja karyawan yang diukur dari rata-rata pencapaian kinerja. Rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2020 mencapai 80% dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 yang mencapai 81%. Sedangkan pada tahun 2022 kinerja karyawan menurun sebesar 78%. Maka dari itu, perusahaan berusaha menerapkan cara terbaik untuk membantu agar meningkatnya kinerja karyawan dan memastikan bahwa tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Seluruh perusahaan tentu mendambakan kegiatan operasionalnya dapat berjalan sesuai tujuan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu melakukan upaya-upaya peningkatan kinerja karyawannya. Tujuannya, agar seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya tumbuh menjadi lebih profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada bidang masing-masing.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seseorang yaitu lingkungan kerja. Faktor ini berpengaruh dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah atribut yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana menjadi tempat seseorang bekerja, pengaturan pekerjaannya, serta metode pekerjaannya baik dalam individu maupun tim (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja berhubungan dengan segala aktivitas karyawan di dalam tempat kerja. Mulai dari fasilitas pendukung kerja sampai dengan interaksi antar karyawan maupun atasan. Kondisi yang aman dan nyaman membuat karyawan bersemangat dengan pekerjaannya dan memberikan efek positif terhadap kinerja dan hasil yang dibuat.

Menyediakan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan dan kesan tersendiri bagi karyawan, sehingga karyawan akan mencapai hasil kerja yang baik untuk perusahaan. Namun, hal ini berbanding terbalik jika lingkungan kerjanya tidak baik. Lingkungan yang tidak baik akan merugikan perusahaan itu sendiri. Sebab karyawan akan kehilangan konsentrasi dan tidak semangat dalam bekerja bila lingkungan kerjanya tidak kondusif dan tidak nyaman (Mandasari, 2015). Hal seperti ini akan memberikan dampak buruk pada hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang memiliki bentuk fisik yang ada di perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan yang terkait dengan hubungan pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang selanjutnya adalah disiplin kerja. Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa disiplin merupakan kesiapan individu dalam menaati peraturan perusahaan dan hormat kepada norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Oleh sebab itu, disiplin

adalah yang terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja, para karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan seefisien mungkin dan menciptakan pekerjaan yang optima.

Setiap karyawan harus menanamkan sikap disiplin di dalam dirinya masing-masing untuk taat kepada peraturan yang berlaku. Perusahaan juga perlu menetapkan peraturan-peraturan yang jelas, tidak berbelit, dan berlaku untuk seluruh karyawan. Kedisiplinan menjadi pelatihan bagi karyawan dalam menaati peraturan pada perusahaan, maka dari itu kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan semakin meningkat apabila kedisiplinan semakin tinggi pada perusahaan.

Faktor berikutnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja pada karyawan sangat penting untuk dilakukan. Menurut Marliani (2015:184), pelatihan adalah fase pembelajaran yang menerapkan keahlian, peraturan atau sikap, dan konsep peningkatan kinerja karyawan.

Pelatihan kerja bagi karyawan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Dengan adanya pelatihan kerja, perusahaan dapat melihat dampak yang diperoleh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kinerja karyawan salah satunya dilakukan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pelatihan sangat dibutuhkan untuk memaksimalkan kualitas karyawan serta menjadi faktor penting dalam persaingan bisnis. Perkembangan teknologi yang pesat dalam suatu perusahaan harus diimbangi dengan mengembangkan sumber daya manusia untuk mengatasi roda perusahaan (Bolung dkk., 2018). Dengan pelatihan, tuntutan pekerjaan akan terpenuhi sehingga bisa memajukan prestasi kerja. Semakin meningkat pelaksanaan program pelatihan maka kinerja karyawan semakin meningkat pula.

Faktor-faktor yang telah dijelaskan pada latar belakang ini sangat menarik untuk membahasnya dalam kesempatan ini. Maka judul yang ditentukan pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja,**

Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Transways Expressindo Jakarta”.

B. Rumusan Masalah

Pada latar belakang yang sudah dijelaskan secara singkat, maka rumusan masalah yang ditetapkan untuk penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Transways Expressindo Jakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Transways Expressindo Jakarta?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Transways Expressindo Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada perusahaan sebagai pemikiran sekaligus bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan PT. Transways Expressindo Jakarta.

- b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang relevan untuk penelitian selanjutnya.