

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara terencana. Pengelolaan ini dimaksud untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sehingga untuk mencapai semua itu maka perlu suatu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, et al., 2016). Menurut Rivai dalam Sulaksono (2015, hal.107), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Moehariono (2014, hal.95), mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Fachrezi, 2019).

Berdasarkan survei awal pada PT. Lestari Dini Tunggal tentang kinerja karyawan ditemukan masih kurang maksimal, karena masih adanya karyawan yang belum dapat mencapai target dan mengalami penurunan target yang telah ditentukan setiap tahunnya oleh manajemen. Hal ini bisa disebabkan oleh adanya perubahan-perubahan yang terjadi secara faktor eksternal yaitu kendala yang di hadapi di lapangan dan belum adanya pelatihan yang mengarah kearah bagaimana penanganannya. Kurangnya penanganan yang cepat dari manajemen akan hal ini membuat tujuan perusahaan menjadi kurang tercapai di setiap tahunnya. Padahal kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam

mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fizia & Muttaqijn, 2018).

Selain itu, perusahaan harus memberikan program pelatihan untuk para karyawan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa menciptakan keuntungan bagi karyawan itu sendiri maupun keuntungan bagi perusahaannya. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya.

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya (Gary Dessler, 2014). Menurut (Rivai, 2015), pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi perusahaan untuk masa depan. Selain itu, faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, berdasarkan survei awal pada PT. Lestari Dini Tunggul yang didapati adalah masih sedikitnya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini

mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik terhadap peralatan yang terbaru.

Proses pencapaian tujuan organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang baik dibangun antara atasan dengan para bawahan dan sesama rekan kerja, karena pada dasarnya organisasi dibangun atas dasar interaksi antara satu orang dengan orang lain, sehingga dapat terbentuk harmonisasi diantara para pekerja yang berdampak pada keberhasilan organisasi. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Robert Bacal, 2005). Komunikasi memiliki peranan penting dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Melalui komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula dengan sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi dapat berakibat buruk pada suatu perusahaan atau organisasi (Humaira et al., 2020).

Untuk mengoptimalkan peranan komunikasi dalam suatu organisasi diperlukan pemahaman mengenai cara-cara komunikasi baik bawahan, sejawat maupun dengan atasan. Seperti yang dikatakan GR Terry (dalam Sopiah: 2008) komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan survei awal pada PT. Lestari Dini Tunggal didapati adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi miss communication dengan atasan, serta sesama karyawan. Faktor miss communication ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan, sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nisa' Ulul Mafra (2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya miss communication yang akan bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fransiska, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berpengaruh didalam menjalankan tugas, baik dari lingkungan kerja fisik maupun

non fisik. Lingkungan kerja yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja karyawan tetap terjaga. Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung para karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sunyoto (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja (Siallagan et al., 2020). Sedangkan, menurut Nitisemito dalam Prihantoro (2015, hal.20), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan yang sehat di kantor selain sangat ideal bagi karyawan, juga menandai pertumbuhan yang baik pada perusahaan tersebut. Tempat kerja dengan fasilitas yang tepat, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan nyaman dan penuh semangat. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan survei awal mengenai lingkungan kerja pada PT. Lestari Dini Tunggul didapati adanya tempat pekerjaan yang belum tertata rapi, dan mengakibatkan tidak efektifnya suatu pekerjaan. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja para karyawan.

PT. Lestari Dini Tunggul bertempat di Jakarta yang berdiri dari tahun 1993, dan beralamat di Jl. Anggrek No.46 RT.01/RW.02, Jagakarsa, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan. Perusahaan ini menjalankan kegiatan usaha di bidang industri

garmen (konveksi) dengan produk khususnya yaitu pakaian medis rumah sakit, tetapi terdapat produk lain juga seperti seragam karyawan pabrik, seragam perkantoran, dan lain-lain. Beberapa tahun terakhir ini semua orang di dunia terserang virus yang menular yaitu virus corona atau sering disebut Covid-19. Kemunculan virus corona telah memakan banyak korban jiwa dengan beberapa gejala seperti demam, sulit bernafas, dan batuk disertai flu. Dengan adanya penyakit ini maka permintaan produk pakaian medis semakin meningkat, termasuk PT. Lestari Dini Tunggul. Sehingga diperlukan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Sehubungan dengan hal ini, maka PT. Lestari Dini Tunggul juga harus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Sehingga peneliti tertarik untuk mempelajari kinerja karyawan pada PT. Lestari Dini Tunggul. Kinerja Karyawan sebagai magnet kajian karena bisa memberikan sumbangan pemikiran untuk peningkatan kinerja pegawai melalui pengukuran kinerja yang tepat dan akurat, karena keberhasilan dalam menjalankan tugas dalam suatu organisasi dibentuk oleh pengetahuan dan persetujuan dari manajemen perusahaan. Jadi karyawan PT. Lestari Dini Tunggul mengukur keterampilan mereka dan menggabungkannya dengan pekerjaan mereka untuk mencapai kinerja dan kesuksesan yang lebih baik. Ini tidak berarti bahwasannya tujuan kerja diminimalkan. Permasalahan yang dihadapi pada perusahaan ini adalah kinerja karyawan yang naik turun tiga tahun dari sekarang. Data kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul periode 2019-2021 dapat dilihat secara detail berikut ini:

Tabel 1. 1

Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lestari Dini Tunggul

Indikator Kinerja	Target	Pencapaian		
		2019	2020	2021
Kualitas Kerja	100%	85%	88%	90%
Kuantitas Kerja	100%	50%	30%	50%
Keandalan Kerja	100%	95%	95%	95%
Sikap	100%	80%	75%	75%

Lanjutan Tabel 1.1

Kepemimpinan	100%	80%	50%	50%
Rata-rata	100%	78%	67,6%	72%

Sumber : HRD PT. Lestari Dini Tunggul

Didasarkan pada data dalam tabel 1.1 diatas bisa dilihat data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi. Dari data pada tabel diatas diperoleh total pencapaian pada tahun 2019 sebesar 78% yang dimana pada tahun ini presentase rata-rata kinerja karyawan cukup baik, tetapi pada tahun 2020 presentase rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 67,6%. Secara umum, kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul belum dikatakan optimal karena belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%. Sehingga manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan latar belakang diatas, maka penulis berkeinginan meneliti lebih dalam yang berkaitan dengan “Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Dini Tunggul”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, didapat rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun beberapa kegunaan dilakukannya penelitian adalah sebagai:

- a. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
- b. Bagi Akademik
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lestari Dini Tunggul.
- c. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pelatihan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.