

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan cita-cita suatu perusahaan atau organisasi. Efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi akan ditentukan oleh sumber daya manusia. Setiap perusahaan harus menetapkan tujuan agar dapat beroperasi, dan untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan akan semakin mengandalkan kualitas sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan, termasuk dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka keberhasilan tersebut dapat diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin.

Kinerja merupakan hasil akhir dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan. (Poluakan, 2016) kinerja pegawai menunjukkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat berupa kontribusi yang dinilai kemudian mendapat timbal balik dari perusahaan. Kinerja penting bagi perusahaan sebagai jalan untuk menggapai tujuan yang telah direncanakan. Kinerja karyawan yang meningkat akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. (Parwita, 2014) Kepuasan kerja yaitu sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya yang mengacu pada peraturan kerja, kerja sama karyawan, manfaat yang di peroleh di tempat kerja, dan masalah yang melibatkan komponen fisik dan psikologis.

Oleh karena itu, kepuasan tidak dapat dilihat secara nyata, tetapi diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan dan penghindaran diri dari situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

Seperti penelitian yang diteliti oleh (Aniversari, 2022) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan tingginya tingkat kepuasan kerjamaka akan semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan sebuah upaya meningkatkan keterampilan karyawan dalam rangka memajukan perusahaan tersebut. Rivai (2016:240) Pelatihan merupakan proses mengubah tingkah laku karyawan demi tercapainya tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan kemampuan serta keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan sebuah upaya membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan memiliki kesempatan untuk mempelajari keterampilan atau nilai baru melalui kegiatan pelatihan, dan dengan informasi ini mereka dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan efektif. Berdasarkan hasil penelitian (Puspita, 2023) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja dan pelatihan, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu lingkungan kerja non fisik, mencakup hal-hal seperti suasana kerja, pengawasan kerja, dan keadilan dalam waktu bekerja. (Sedarmayanti, 2013) lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang terjadi didalam organisasi yang selaras dengan hubungan vertikal maupun horizontal. Tidak semua perusahaan mempunyai lingkungan kerja non fisik yang baik, karena lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja semakin lebih baik. Karena tempat kerja secara langsung memengaruhi seberapa baik individu melakukan pekerjaan mereka, hal ini akan meningkatkan kinerja organisasi. Pernyataan ini didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Elnusa Tbk. adalah anak usaha Pertamina Hulu Energi yang bergerak di bidang jasa migas seperti: logistik, pengeboran minyak, data proses *seismic* dan jasa2 lainnya. Sesuai observasi yang sudah dilakukan oleh penulis, bahwa tingkat kepuasan, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja non fisik menjadi factor penentu keberhasilan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Elnusa Tbk. Fenomena

yang terjadi saat ini, kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk. dinilai kurang maksimal dikarenakan terdapat hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan atau dengan atasan yang disebabkan oleh perbedaan pendapat, beban kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kurangnya perhatian dari atasan yang berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan karyawan tersebut, sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Selain itu kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan menjadi penghambat dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan dikarenakan kurangnya pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik, pelatihan kerja serta kepuasan dalam bekerja adalah hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ketiga faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan PT. Elnusa Tbk

No.	Indikator	Target	Capaian		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	81,2%	83,8%	95%
2.	Kuantitas Kerja	100%	79,5%	80,4%	86,6%
3.	Tanggung Jawab	100%	81,1%	88,9%	91,2%
4.	Kerja Sama	100%	87,9%	80,2%	88,3%
5.	Inisiatif	100%	85,8%	86,7%	87,8%
Rata-rata Kinerja Karyawan		100%	85,08%	88,51%	85,37%

Sumber: PT. Elnusa Tbk. 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa setiap tahunnya terjadi fluktuasi kinerja yang dialami oleh karyawan PT. Elnusa Tbk. Hal ini membuktikan bahwa

pada rentang waktu 3 tahun terakhir kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk. Belum maksimal karena tidak mencapai target 100 persen.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Tbk. Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Tbk?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elnusa Tbk?
3. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Elnusa Tbk?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan PT. Elnusa Tbk.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber manfaat berupa tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis berdasarkan dengan masalah yang diteliti serta menerapkannya dalam ruang lingkup perusahaan mengenai pengaruh kepuasan kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan saran kepada perusahaan agar lebih memperhatikan pentingnya kepuasan kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi gambaran dan bacaan bagi peneliti selanjutnya.

