

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang akan selalu dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai subjek dan objek yang memiliki arti penting untuk mencapai tujuan. Dimana tujuan tersebut akan terwujud apabila seorang pemimpin mampu menjalankan tugasnya mengelola sumber daya manusia dengan menilai, mengatur, dan menempatkan pada posisi atau jabatan yang sesuai berdasarkan kemampuan serta potensi yang dimiliki karyawan sehingga organisasi maupun perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Namun, di era globalisasi saat ini, persaingan antara perusahaan semakin tinggi karena perkembangan zaman yang diikuti dengan semakin canggihnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang telah ada. Meskipun teknologi dapat menggantikan keikutsertaan manusia, tetapi perusahaan tetap memerlukan pekerja yang berkualitas dan memiliki kompetensi agar dapat membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan. Sebab jika kualitas sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi tidak berjalan baik, tentu saja akan mempengaruhi produktivitas keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dan diatur dengan sebaik mungkin supaya kegiatan perusahaan berjalan lancar dan dapat bersaing dengan pesaingnya.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM, maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan. Dalam perannya sebagai unsur yang penting di organisasi, manusia harus dikelola dengan baik untuk belajar dan bekerja dengan penuh antusias untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Keberhasilan yang diperoleh dari sebuah perusahaan salah satunya adalah hasil dari kinerja karyawan yang optimal dalam bekerja. Kinerja menjadi hal yang penting, karena berkaitan dengan kontribusi karyawan dalam memberikan kualitas kerja yang baik. Melalui kinerja karyawan kita akan mengetahui sejauh mana keterampilan dan keahlian karyawan bertambah atau sebaliknya serta mengetahui kekurangan yang dikeluhkan karyawan dalam bekerja.

Untuk mencapai keberhasilan dalam kinerja karyawan, perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan sarana yang dibutuhkan di ruang lingkup lingkungan kerja, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana lingkungan kerja akan menentukan apakah seseorang akan merasa kenyamanan sehingga mampu menjalankan tugas pekerjaan dengan baik.

Seperti adanya penerangan, pencahayaan, keamanan, alat-alat perlengkapan kerja, hubungan komunikasi antar karyawan, dan sirkulasi udara yang baik. Oleh sebab itu, jika terdapat kekurangan fasilitas dan peralatan kerja dalam

suatu perusahaan maka akan mengganggu pekerjaan karyawan bahkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, fasilitas lain yang diberikan perusahaan berupa pelatihan untuk setiap karyawan agar dapat mengasah kompetensi yang dimiliki, memahami tugas, dan tanggung jawab masing-masing yang dimiliki karyawan. Pelatihan merupakan fasilitas yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memajukan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu, pelatihan sangat penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kemampuan karyawan harus senantiasa dilatih agar karyawan produktif. Sistem pelatihan yang terencana dan terprogram dengan baik mampu meningkatkan kinerja terhadap karyawan. Maka dari itu, pelatihan berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dalam menghadapi persaingan yang ada, pelatihan mempunyai peran penting untuk meningkatkan performa karyawan dan mengembangkan kompetensi karyawan yang dapat memajukan suatu perusahaan.

Selain lingkungan kerja dan pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaan, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya sebagai rasa menghargai.

Seseorang akan merasa puas jika balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Seperti mendapatkan penghargaan yang sesuai berdasarkan tugas-tugas yang telah dilakukan, berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, baik dari kebersihan dan fasilitas beserta alat bantu juga diberi kesempatan mengikuti berbagai pelatihan untuk pengembangan diri.

Sebaliknya, ketidakpuasan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja, menurunnya moral kerja, dan menurunnya keterampilan kerja. Karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain untuk bisa bekerja dengan lebih baik.

Oleh karena itu, terdapat upaya perusahaan untuk dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan diantaranya memberikan fasilitas lingkungan kerja yang memadai, keamanan, dan kenyamanan agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Serta kesempatan mengikuti berbagai pelatihan yang membantu mengembangkan kemampuan atau kompetensi diri karyawan agar karyawan dapat merasa puas dalam bekerja.

Fenomena yang dimiliki oleh PT Mikuni Indonesia pada penelitian ini adalah lingkungan kerja dan pelatihan yang belum memenuhi karyawan Divisi Produksi sehingga pekerjaan yang dihasilkan mengalami masa penurunan. Hal ini dapat dilihat data dari kinerja karyawan Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia
Tahun 2022-2023**

Unsur yang dinilai	Penilaian Kinerja		Keterangan	%
	Tahun 2022	Tahun 2023		
1. Kualitas Kerja	85	81	Menurun	4%
2. Kuantitas Kerja	90	83	Menurun	7%
3. Kerja Sama	81	76	Menurun	5%
4. Inisiatif	89	85	Menurun	4%
Rata-rata	85,5	80,5	Menurun	5%

Sumber: Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia

Keterangan penilaian:

>90 = Sangat Baik

85-89 = Baik

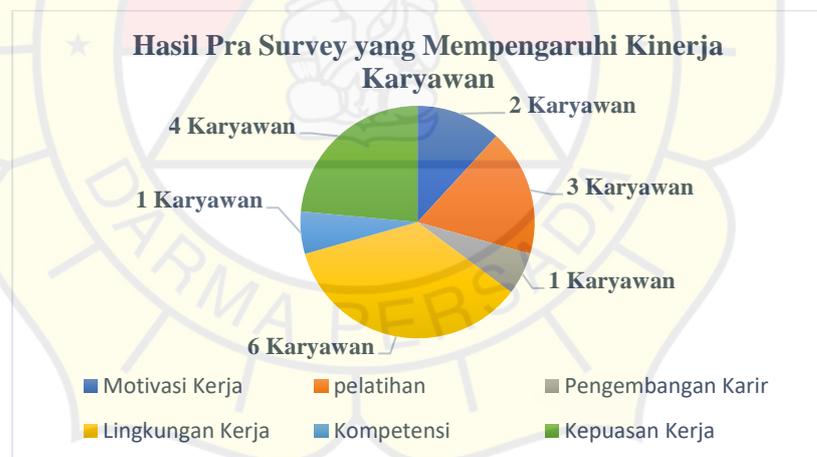
84-80 = Kurang Baik

<80 = Sangat Tidak Baik

Bedasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan hasil penelitian kinerja karyawan Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia di tahun 2022-2023 terdapat penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif (naik-turun), meskipun penilaian kinerja karyawan masih berada dalam kategori baik namun terdapat beberapa penurunan kinerja karyawan. Diketahui bahwa kategori kualitas kerja memiliki tingkat penurunan sebesar 4%, kategori kuantitas kerja memiliki penurunan sebesar 7%, kemudian kategori kerja sama memiliki penurunan 5%, serta kategori inisiatif memiliki penurunan sebesar 4%. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi di Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia, karena kurangnya pelatihan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor lainnya seperti

lingkungan tempat karyawan bekerja dan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya untuk mendukung hasil penelitian, penulis kemudian melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total populasi sebanyak 78 karyawan tetap, maka responden yang mengisi pra survey yaitu sebanyak 16 karyawan tetap yang dijadikan responden penelitian ini. Untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia dengan variabel Motivasi Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja. Berikut dapat dilihat dalam gambar 1.1 sebagai berikut:



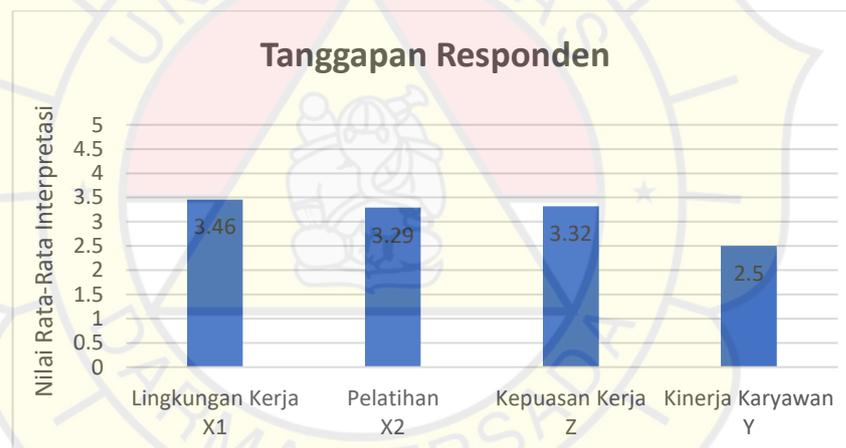
Sumber: Data diolah Penulis Tahun 2024

Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil pra survey sebanyak 16 orang karyawan menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja merupakan variabel yang dianggap oleh karyawan mempengaruhi kinerja sebanyak 6 karyawan, pelatihan kerja mempengaruhi

kinerja karyawan sebanyak 3 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa lingkungan kerja dan pelatihan dapat dijadikan sebagai variabel independen pada penelitian ini. Sedangkan untuk kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebanyak 4 karyawan yang dapat dijadikan sebagai variabel mediasi pada penelitian ini.

Berikutnya penulis melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner penelitian terkait masalah yang dialami dalam lingkungan kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja di Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia. Hasil pra kuesioner penelitian yang telah disebarakan sebagai berikut:



Sumber; Data diolah oleh penulis tahun 2024

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia

Bedasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa grafik nilai interpretasi dari pengolahan data jawaban responden variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,46 yang artinya karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik. Sedangkan variabel pelatihan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,29 yang artinya pelatihan yang diberikan kepada karyawan netral.

Kemudian, variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,32 yang artinya karyawan memiliki kepuasan kerja yang netral. Serta variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,5 yang artinya karyawan memiliki kinerja yang rendah.

Dari penjelasan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat gap/permasalahan antara lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja sangat baik, pelatihan dan kepuasan kerja netral namun kinerja karyawan tergolong rendah. Oleh karena itu, penulis berminat untuk melakukan penelitian ini dengan mengambil judul **“Analisis Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan berikut:

1. Tingkat Lingkungan Kerja karyawan Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia sangat baik, namun kinerja karyawan masih rendah.
2. Tingkat Pelatihan karyawan Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia cukup netral, namun kinerja karyawan masih rendah.
3. Tingkat Kepuasan kerja pada PT Mikuni Indonesia cukup netral, namun kinerja karyawan masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT Mikuni Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia?

7. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Divisi Produksi di PT Mikuni Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diterapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Pelatihan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia. Selain itu, juga bermanfaat bagi pembaca dalam menemukan masalah yang sama atau untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi penulis yakni Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Mikuni Indonesia.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber dan referensi informasi yang dibutuhkan oleh peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

