

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang dipekerjakan di suatu perusahaan sebagai penggerak dan perencana yang memiliki tujuan untuk keberhasilan daripada organisasi tersebut (Carles et al., 2019). Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam sebuah instansi, yang berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional dari tingkat paling bawah hingga tingkat paling atas, dengan tujuan yang seragam. Sumber daya manusia menjadi hal yang terpenting bagi organisasi atau instansi, di mana diperlukan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan dalam organisasi untuk menciptakan keunggulan daya bersaing yang besar (Prasetyo, 2019).

Sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan sangat krusial untuk membentuk kultur perusahaan yang layak agar dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Perusahaan melakukan pendekatan strategis terhadap pengetahuan bagi karyawan (Anjani, 2019). Penerapan pelatihan kerja berpotensi menurunkan risiko tingkat pengunduran diri karyawan, yang dapat meningkat akibat perasaan kejenuhan dan kurangnya penghargaan dari perusahaan. Selain itu, penting untuk mengidentifikasi pelatihan yang sesuai dan relevan bagi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Instansi juga perlu melaksanakan program pelatihan secara kesinambungan dengan harapan dapat membentuk karyawan yang profesional dan berkualitas (Ferdian et al., 2023).

Pelatihan kerja diuraikan sebagai usaha yang direncanakan secara sistematis dan terorganisir oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan pegawai dapat meningkat. Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan juga dianggap sebagai "agent of change" atau agen perubahan, yang dapat memfasilitasi perbaikan kinerja baik pada tingkat individu maupun organisasi. Ini menyoroti pentingnya pelatihan dalam menangani masalah-masalah kinerja dan mempromosikan perubahan positif di dalam organisasi. (Riset & Brin, n.d.2023).

Diperlukan pelatihan bagi setiap pegawai baik yang baru maupun lama sebab tuntutan pekerjaan dapat berubah seiring dengan lingkungan kerja yang juga mengalami perubahan, termasuk strategi perusahaan, dan sebagainya. Pelatihan membantu karyawan untuk tetap relevan dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut, memastikan bahwa mereka terampil dan berwawasan sesuai dengan tuntutan baru. Ini juga penting untuk menjaga produktivitas dan kinerja yang optimal dalam organisasi (Prasetyo, 2019). Sebagaimana dengan temuan studi milik (Nababan et al, 2023) yang membuktikan bahwasanya pelatihan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan, Adapun faktor pengaruh kinerja karyawan lainnya yaitu lingkungan kerja Fisik.

Sedangkan (Rahmadany et al., 2024) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah tempat dimana karyawan beraktivitas dan apapun yang dapat membentuknya dalam bekerja sebagaimana dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan

kerja yang buruk berpotensi memicu kinerja karyawan menurun, seperti peningkatan tingkat stres, kurangnya motivasi, dan terlambat hadir. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dan sehat berpotensi memicu semangat kerja dan kemampuan karyawan meningkat sehingga kinerjanya juga meningkat. (As'ad, 2021).

Selain faktor pelatihan kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan. Disiplin kerja mencerminkan kemampuan atau sikap seorang karyawan dalam menaati aturan dan kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan, termasuk mematuhi jadwal dan batasan waktu dengan tepat. Pegawai dengan disiplin tinggi relatif lebih konsisten dalam bekerja, yang berujung berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas kerja yang meningkat

Disiplin yang baik juga mewujudkan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan teratur, sehingga kinerja keseluruhan organisasi dapat meningkat. Karyawan yang disiplin tidak hanya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang lebih besar pada pekerjaannya. (Ferdian et al., 2023). Sedangkan menurut (Hendra H, 2023) disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan dan norma sosial yang berlaku di semua organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai alat yang dipakai manajer guna berinteraksi dengan karyawan, mengatur perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan mereka agar patuh pada seluruh aturan yang ada. Uraian diatas menegaskan bahwasanya pegawai yang disiplin dalam bekerja adalah merka yang patuh pada peraturan mencakup waktu kerja, keterampilan, tanggung jawab jabatan, serta regulasi yang berlaku di lingkungan perusahaan.

PT Sinar Pematang Mulia adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang industri tepung tapioka termasuk pada perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Sebagaimana dengan observasi yang telah dilaksanakan, ditemukan beberapa masalah yang terjadi di PT Sinar Pematang Mulia II termasuk perusahaan masih belum memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan tanggungjawab atas pekerjaan masing-masing, program pelatihan kerja berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta perilaku terkait pekerjaan masih belum berjalan dengan baik, sehingga beberapa karyawan masih memiliki kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini dapat dilihat tabel 1.1 data hasil pelatihan karyawan yang pernah diselenggarakan PT Sinar Pematang Mulia II Tahun 2023-2024.

**Tabel 1.1**  
**Pelatihan Kerja Karyawan Tahun 2023-2024**

<b>Bulan/ Tahun</b>	<b>Pelatihan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Maret 2023	Pelatihan K3	100%	87%
April 2023	Pelatihan CSMS dan ISO	100%	90%
Mei 2023	Pelatihan Quality Control (QC)	100%	85%
Juni 2023	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa	100%	90%
Juli 2023	Pelatihan Komputer dan Teknisi	100%	85%
Agustus 2023	Pelatihan K3	100%	75%
September 2023	Technology Training	100%	80%
Oktober 2023	Cross Functional Training	100%	95%
November 2023	Product Training	100%	95%
Desember 2023	Pelatihan Quality Control (QC)	100%	80%
Januari 2024	Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa	100%	75%
Febuari 2024	Pelatihan CSMS dan ISO	100%	85%

*Sumber : Sub Bagian Umum. PT Sinar Pematang Mulia II*

Sebagaimana tabel tersebut, kondisi pelatihan karyawan di PT Sinar Pematang Mulia II dari bulan Maret 2023 sampai dengan Februari 2024, mengalami kenaikan dan penurunan yang terjadi. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pelatihan kerja karyawan yang terendah pada bulan agustus 2023 – Januari 2024 dengan persentase 75% sedangkan tertinggi pada bulan oktober dan november 2023 dengan persentase 95%. Pada bulan agustus 2023 dan januari 2024 dengan persentase dibawah 80% yaitu 75% hal ini dikarenakan menurut beberapa karyawan pelatihan kerja K3 dan pelatihan pengadaan barang dan jasa di nilai cukup mudah, sehingga beberapa karyawan tidak mengikuti pelatihan tersebut.

Lingkungan kerja fisik dinilai baik apabila manusia dapat beraktivitas secara optimal, aman, sehat dan nyaman. Temuan observasi yang dijalankan oleh peneliti memperlihatkan beberapa masalah lingkungan kerja fisik di PT Sinar Pematang Mulia II yaitu, terdapat sejumlah karyawan yang mengeluhkan dan merasa mengganggu pekerjaan di ruangan yang ada di lingkungan kerja karyawan karena muncul suara alat/mesin yang digunakan, penerangan yang kurang memadai sehingga mengganggu kerja karyawan, terlebih lagi karyawan bekerja di dalam ruangan dan menggunakan perangkat seperti komputer dan laptop. Juga kebersihan yang kurang terjaga, karena bahan-bahan yang di produksi, yang juga mengakibatkan udara yang tidak bagus. Tabel 1.2 memperlihatkan masalah yang dikeluhkan oleh karyawan saat bekerja.

**Tabel 1.2**  
**Data Observasi Lingkungan Kerja Fisik**

No	Penyebab	Keluhan	Pekerja yang mengeluh	Pekerja yang tidak mengeluh
1	Penerangan	- Gangguan penglihatan	8	17
		- Mata perih	4	21
2	Suhu Udara	- Pusing Kepala	19	6
		- Batuk batuk	11	14
3	Suara Bising	- Kesulitan Berkomunikasi	22	3
		- Berbicara dengan intonasi tinggi	12	13
4	Kebersihan	- Kebersihan kurang terjaga	17	8

*Sumber : Hasil Observasi*

Sebagaimana dengan tabel tersebut, bahwasanya lingkungan kerja fisik di PT Sinar Pematang Mulia II masih tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dalam konteks faktor fisik mengalami permasalahan. Dengan kinerja yang rendah maka ada indikasi bahwa lingkungan kerja juga rendah. Masalah lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan.

Masalah lain yang muncul berkaitan dengan kedisiplinan karyawan adalah ketidakpatuhan terhadap jam kerja, di mana sejumlah karyawan sering kali hadir setelah pukul 08:00 dan meninggalkan kantor sebelum pukul 16:00. Tak hanya itu, terdapat beberapa karyawan yang tidak patuh pada aturan serta tata tertib yang berlaku di perusahaan seperti merokok tidak pada tempat nya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berikut data keterlambatan masuk kerja karyawan PT Sinar Pematang Mulia II.

**Tabel 1.3**  
**Data Absensi Karyawan**

Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir/Bulan				
		Alfa	Sakit	Izin	Total	%
Maret 2023	180	2	4	2	8	9%
April 2023	180	3	6	2	11	13%
Mei 2023	180	1	2	1	4	5%
Juni 2023	180	3	2	4	9	10%
Juli 2023	180	3	7	3	13	15%
Agustus 2023	180	1	2	2	5	6%
September 2023	180	3	3	1	7	8%
Oktober 2023	180	1	2	1	4	5%
November 2023	180	3	4	4	11	13%
Desember 2023	180	2	2	5	9	10%
Januari 2024	180	0	2	1	3	3%
Febuari 2024	180	1	0	1	2	2%

*Sumber : Sub Bagian Umum*

Sebagaimana dengan tabel 1.3, diketahui bahwasanya tingkat absensi terbesar yaitu pada bulan juli 2023 berjumlah 15% dan yang terkecil pada bulan febuari 2024 berjumlah 2%. Ini dikarenakan banyak karyawan yang sakit selama sehari-hari dan banyak karyawan absen melewati standar. Hal ini berdampak pada kualitas kinerja karyawan pada saat ini, beberapa karyawan memiliki kinerja yang menurun dikarenakan minimnya mengikuti pelatihan kerja serta absensi karyawan yang disebabkan sakit, izin, bahkan alfa.

Berdasarkan fenomena dan uraian penjelasan diatas, penulis berminat untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dirumuskan pada studi ini adalah :

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II?
4. Apakah pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sinar Pematang Mulia II?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Studi ini memiliki tujuan, diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II.
2. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II.
3. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II.
4. Untuk mengetahui apakah Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Sinar Pematang Mulia II.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat karya akhir ini, diantaranya yaitu:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Mampu memperluas pengetahuan khususnya terkait dengan Pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja khususnya di PT Sinar Pematang Mulia II.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Diharapkan bermanfaat secara praktis bagi perusahaan, masyarakat, dan ilmu pengetahuan, yakni;

1. Bagi PT Sinar Pematang Mulia II, diharapkan menjadi bahan acuan dan pertimbangan terkait dengan peningkatan kinerja Karyawan dengan memperhatikan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti, diharapkan mampu memperluas wawasan dan menjadi sarana dalam penerapan teori-teori yang dipelajari.
3. Bagi Universitas Bina Darma, diharapkan dapat membawa nama baik Universitas Bina Darma sebagai tempat Peneliti dalam mengenyam pendidikan, sekaligus menjadi referensi dalam penulisan penelitian selanjutnya.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Peneliti menetapkan batasan pada permasalahan pada penelitian ini agar pembahasannya dapat terarah dan ruang lingkup pembahasannya hanya sebatas

mencari tahu Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Pematang Mulia II.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Guna memberi gambaran secara jelas dan rinci mengenai isi dari setiap bab dalam studi ini, maka diuraikan secara singkat yang terdiri atas lima bab, yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan uraian singkat mengenai fokus penelitian, yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab ini membahas teori-teori yang akan diterapkan dalam penelitian, yang diambil dari berbagai literatur dan studi pustaka, serta bagaimana teori-teori tersebut akan digunakan dalam analisis dan penyelesaian masalah penelitian.

### **BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang penguraian metodologi penelitian yang dimana penguraian ini terdiri atas jenis penelitian, objek atau lokus penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data serta analisis data.

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

Bab ini berisi tentang pembahasan pengaruh Pelatihan, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Pematang Mulia II.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari seluruh bab terutama di bab ketiga dan keempat, pembahasan dari penelitian sebelumnya, keterbatasan penelitian serta beberapa saran kepada peneliti selanjutnya.

