**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini dunia usaha memiliki banyak sekali persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dan merupakan penggerak utama bagi perusahaan untuk menjalankan kegiatan dalam kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut Hasibuan (2014) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengelolaan SDM sendiri bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab serta dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM dengan kemampuan terampil dan berkinerja bagus adalah kebanggaan bagi sebuah perusahaan itu sendiri, maka dari itu perlu adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan agar dapat menciptakan SDM yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Handoko dalam Suhardi (2015) mengemukakan bahwa “Pelatihan *(training)* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang”. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam penelitian Suhardi (2015) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dia membagi jenis lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”. Sedangkan Nitisemito dalam Mohammad et al (2016) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan”. Selain pelatihan, salah satu cara agar karyawan dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak bersemangat untuk bekerja, datang terlambat, sebaliknya jika lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan menjadi semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan tidak datang terlambat. Karyawan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja yang dimilikinya. Memiliki karyawan yang mempunyai kinerja tinggi merupakan penentu dari pencapaian tujuan perusahaan.

Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin cepat pula tujuan perusahaan tercapai. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif, itu sebabnya lingkungan kerja menjadi salah satu faktor keberhasilan kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Definisi kinerja menurut Mangkunegara dalam Mohammad et al (2016) “Kinerja *(performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di saat mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai karyawan”. Sedangkan menurut Ilyas dalam Ressa (2017) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi”.

Kinerja merupakan hasil dari kemampuan karyawan itu sendiri, perusahaan akan menilai bagaimana kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang buruk, dari kinerja karyawan maka dapat dilihat sejauh mana pencapaian visi dan misi dari perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung kepada kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya karena merupakan suatu keberhasilan atau pencapaian yang dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut, maka dari itu pemberian pelatihan, dan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Menthobi Makmur Lestari adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Menthobi Makmur Lestari merupakan bagian dari Maktour *Group*. PT. Menthobi Makmur Lestari berdiri pada tahun 2005 yang merupakan anak perusahaan Bakrie Sumatera *Plantation Group*, kemudian pada tahun 2015 telah terjadi pengalihan saham dari Bakrie ke Maktour *Group.* PT. Menthobi Makmur Lestari berlokasi di Kabupaten Lamandau Provinsi Kalimantan Tengah. PT. Menthobi Makmur Lestari juga melakukan pengelolaan SDM, berikut ini adalah tabel perkembangan TBS dan CPO di perusahaan PT. Menthobi Makmur Lestari, Tandan Buah Segar (TBS) adalah bagian dari produksi kelapa sawit yang merupakan produk awal, yang kelak akan diolah menjadi minyak kasar *Crude Palm Oil* (CPO).

**Tabel 1.1**

**Kinerja Operasional TBS dan CPO**

**Pada PT. Menthobi Makmur Lestari**

**(dalam ton)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun Tanam** | **Hasil TBS dan CPO** | | |
| **2016** | **2017** | **2018** |
| 2007 | 25,233,102 | 21,536,102 | 24,324,288 |
| 2008 | 35,605,970 | 33,167,708 | 37,509,632 |
| 2009 | 16,730,285 | 20,365,106 | 23,062,701 |
| 2010 | 13,228,732 | 15,499,009 | 19,106,561 |
| 2011 | 3,686,736 | 14,194,148 | 18,737,716 |
| 2013 | 30,249 | 4,263,730 | 5,812,096 |
| **TOTAL** | **94,515,075** | **109,025,804** | **128,552,994** |

Sumber : PT.Menthobi Makmur Lestari, 2018

Tabel diatas merupakan data kinerja operasional dalam produksi Tandan Buah Segar (TBS) dan *Crude Palm Oil* (CPO) pada PT. Menthobi Makmur Lestari. Berdasakan tabel tersebut penanaman perdana dilakukan di tahun 2007 dan berjalan hingga tahun 2013. Di tahun 2016 produksi TBS dan CPO dari tanaman yang ditanam pada tahun 2007 mencapai 25.233,102 ton kemudian produksi di tahun 2017 mengalami penurunan yaitu senilai 21.536,102 ton tetapi produksi di tahun 2018 kembali naik dengan usia tanaman sama yaitu senilai 24.324,288 ton.

Hasil produksi pada tanaman 2008 dari tahun 2016 hingga 2018 pergerakannya sama saja dengan yang terjadi pada usia tanaman 2007. Pada produksi awal di tahun 2016, tanaman 2008 menghasilkan jumlah produksi sebesar 35.605,970 ton. Ditahun selanjutnya produksi tanaman 2008 terjadi penurunan dengan jumlah produksi 33.167,708 ton kemudian di tahun 2018 mengalami kenaikan produksi kembali yaitu mencapai 37.509,632 ton. Pada usia tanaman 2009 hingga tanaman 2013 produksi Tandan Buah Segar (TBS) dan Crude Palm Oil (CPO) yang dihasilkan pada tahun produksi 2016 hingga 2018 mengalami hasil produksi yang stabil karena masing masing tanaman tersebut disetiap tahunnya mengalami kenaikan jumlah produksi.

Berdasarkan data tabel 1.1 yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Menthobi Makmur Lestari setiap tahunnya mengalami kenaikan. Untuk kinerja yang optimal PT. Menthobi Makmur Lestari melakukan pengelolaan SDM melalui pelatihan kerja, sebab pelatihan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dan target perusahaan tercapai dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Berikut ini adalah jadwal pelatihan kerja karyawan yang pernah diselenggarakan PT. Menthobi Makmur Lestari Tahun 2017.

**Tabel 1.2**

**Data Jadwal Pelatihan PT. Menthobi Makmur Lestari**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jenis Pelatihan** | **Peserta** | **Waktu Pelaksanaan** |
| **1.** | Pelatihan Estimasi Biaya Produksi Bagi Karyawan | Karyawan dari bagian operasi dan pengendalian produk | 08 Januari 2017 –  15 Januari 2017 |
| **2.** | *Strategic Human Resources planning* | Pimpinan dan Staf SDM | 28 April 2017 –  04 Mei 2017 |

**Tahun 2017**

Sumber : Bagian HRD PT. Menthobi Makmur Lestari

Dari tabel 1.2 diatas bahwa PT. Menthobi Makmur Lestari secara rutin melakukan pelatihan selama periode tahun 2017. Adapun pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan estimasi biaya produksi, dengan peserta adalah karyawan bagian operasi dan pengendalian produk. Kemudian pelatihan *strategic human resources planning* pesertanya pimpinan dan staf SDM.

Dengan diselenggarakan pelatihan - pelatihan tersebut diharapkan mampu membekali karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerjanya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko dalam Suhardi (2015) bahwa “Pelatihan *(training)* dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang”. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Citraningtyas (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah hal – hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan kearah yang lebih baik juga. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sarwoto dalam Sidanti (2015) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. “Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja, wujud lingkungan kerja fisik: Tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung, keamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, wujud lingkungan kerja non fisik: Struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi”.

PT. Menthobi Mamur Lestari memiliki kondisi lingkungan seperti tata ruang kerja yang tepat, suhu udara yang baik, pencahayaan yang cukup terang diharapkan mampu menunjang pelaksanaan dalam bekerja, serta tidak terlalu banyak suara yang dapat menggangu kinerja karyawan dan keamanan yang ketat. Nitisemito dalam Farizki (2017) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, sebab lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasikan masalah PT. Menthobi Makmur Lestariadalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Menthobi Makmur Lestari ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menthobi Makmur Lestari ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menthobi Makmur Lestari ?

**C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merasa perlu membatasi ruang lingkup permasalahan pada penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Batasan masalah pada penelitian ini sebatas pada pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menthobi Makmur Lestari.

**D. Batasan Penelitian**

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki, maka peneliti memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek yang menjadi penelitian adalah PT. Menthobi Makmur Lestari.
2. Subjek yang menjadi penelitian adalah karyawan PT. Menthobi Makmur Lestari.
3. Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober hingga Desember 2018.

**E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menthobi Makmur Lestari”**

**F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan umum yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian di atas adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Menthobi Makmur Lestari*.* Tujuan khusus yang hendak dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**G. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi PT. Menthobi Makmur Lestari

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan serta kebijakan perusahaan yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Melalui hal-hal yang berkaitan dengan Pelatihan dan Lingkungan Kerja pada karyawan PT. Menthobi Makmur Lestari

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta memberikan gambaran dan pemahaman tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk penulis, sehingga dapat membuat karya lain yang lebih baik lagi.

1. Bagi Akademis dan Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi refrensi sumber informasi pengetahuan dan sebagai bahan perbandingan bagi pembaca yang berminat untuk melakukan penelitian.