

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis dewasa ini memiliki banyak pemain baru yang berlabuh pada suatu unit usaha, yang mana perkembangan ini disusul dengan perkembangan globalisasi yang banyak menuntut sebuah perusahaan untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena dijamin globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalamipersaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya (Abisha, 2015). Persaingan pasar yang kian ketat, digambarkan dengan fenomena kue bisnis pada bidang Paylater yang kian membesar, persaingan dompet digital yang terus meluas, perusahaan jasa kirim, dsb (Desi, 2022), dengan itu tentunya perusahaan lainnya dalam berbagai bidang juga akan terus meluas dan semakin ketat persaingannya, karena akan selalu ada perusahaan sejenis yang akan terus menjadi pesaing, tidak terkecuali pada persaingan pasar supplier. Perusahaan *supplier*/pemasok harus dapat mempertahankan eksistensinya dalam sebuah persaingan, sehingga penting untuk melihat apa saja faktor yang dapat meningkatkan *value* perusahaan.

Salah satu perusahaan pemasok yang telah berdiri sejak lama di tahun 1987 adalah CV. Rhoda Jaya yang berlokasi di Surabaya, merupakan sebuah perusahaan yang awalnya hanya menyediakan kebutuhan dari angkutan umum saja dengan fasilitas seperti kebutuhan barang, *service* mesin, hingga penyesuaian *sparepart*,

namun seiring berjalannya waktu berdasarkan presurvey, Rhoda Jaya kini telah masuk dalam bidang pemasok, perawatan dan supervisi teknis utama untuk varietas Industri dan Proyek di Indonesia seperti Semen, Petrokimia, Baja, Kertas, Galangan Kapal, Infrastruktur, Logistik dan industri berat lainnya. Rhoda Jaya tak hanya melayani pemasok industri saja tetapi juga kebutuhan harian masyarakat dalam hal teknis. Visi utama perusahaan adalah memperbesar dan meningkatkan nilai setiap mitra dengan pengaplikasian yang paling efektif dan efisien. Pertumbuhan Perusahaan yang mengesankan memberikan peluang bisnis yang menjanjikan yang dapat dieksplorasi dengan individu atau perusahaan manapun sebagai mitra Rhoda Jaya, dengan visi yang demikian maka kualitas perusahaan menjadi momok utama bagi Rodha Jaya. Sehingga, menjadi hal yang substansial apabila kinerja karyawan yang baik menjadi sebuah tujuan yang dimiliki Rodha Jaya.

Berdasarkan ulasan *review* yang terera pada *review Google* banyak masyarakat lokal yang memandang kualitas dari Rhoda Jaya sangatlah baik, seperti pernyataan dari beberapa masyarakat berikut ini,



Gambar 1. Review Google CV. Rhoda Jaya

Sumber: Review Google

Dari pernyataan *review Google* diatas, menunjukkan *value* perusahaan dimata masyarakat sangatlah baik, akan tetapi hal tersebut juga dibarengi dengan beberapa kendala dan ketidaknyamanan yang dialami beberapa masyarakat terhadap pelayanan dan kinerja dari Rodha Jaya,



Gambar 2. Review Google CV. Rhoda Jaya

Sumber: Review Google

Oleh karena itu, mengkaji beberapa hal yang dapat meningkatkan kesuksesan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan penting untuk dilihat agar ketidaknyamanan konsumen dapat terjaga kualitasnya.

SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi salah satu faktor yang tujuannya untuk menghadapi persaingan pasar yang sangat ketat. Dilansir pada laman Universitas Medan Area menyebutkan pentingnya sumber daya manusia terhadap sebuah perusahaan adalah untuk kesuksesan yang akan diraih oleh perusahaan itu sendiri, dimana kesuksesan ini didapat dari interaksi yang terjadi antara karyawan, manajer, pemasok bahan, ataupun mitra lainnya (Adminpublik, 2021). Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan SDM yang berkualitas karena perusahaan memiliki target yang hendak dicapai pada setiap periode tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang memadai, Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Budi, 2013).

Dari beberapa cara dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan, salah satu caranya adalah melalui sebuah pelatihan. Pelatihan adalah salah satu bagian terpenting dalam elemen Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah perusahaan atau organisasi. Jika sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perusahaan harus membuat konsep pelatihan SDM secara terus menerus. Dan konsep tersebut tidak bisa dinaifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing karena pelatihan merupakan *human investment* (Alwi, 2012). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001). Pelatihan memiliki peran penting dalam menentukan efektifitas, efisiensi perusahaan serta kinerja karyawan. Simamora (2004) mengemukakan manfaat pelatihan, yaitu: 1) menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas 2) mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima 3) membantu dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi karyawan 4) memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia. Pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan

meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. Seiring terjadi strategi organisasi dapat menciptakan kebutuhan akan pelatihan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama.

Selain pelatihan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni motivasi. Motivasi berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2015:11). Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin

produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan. Hasil penelitian Hidayat dan Taufiq (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja akan berpengaruh secara positif apabila di dukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh, tuntutan. kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga tak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi

material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut sedarmayanti (2009), lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang mendukung tercapainya suatu visi dan misi suatu organisasi. Walaupun lingkungan kerja tidak memberi peranan dalam menjalankan proses operasional perusahaan, namun lingkungan memberi pengaruh kepada setiap karyawan yang bekerja di dalamnya jika lingkungan kerja tidak memadai maka minat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akan terganggu dengan kondisi disekitarnya hal ini mengakibatkan dapat terganggunya konsentrasi dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi suatu pendukung maupun penghambat suatu tujuan, jika lingkungan kerja mendukung maka seorang karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan cenderung bermalasan dalam menyelesaikan tugasnya.



Untuk mencapai tujuan dari perusahaan tentunya terdapat berbagai macam masalah dan hambatan yang akan dihadapi. Untuk menyelesaikan masalah dan hambatan yang akan dihadapi oleh perusahaan, perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menanganinya. Oleh karena itu perlu adanya program pelatihan untuk memberikan bekal kepada para karyawan agar dapat menjalani pekerjaan dengan maksimal, dan memberikan motivasi untuk menyiapkan karyawan agar bisa menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang. Berdasarkan penelitian oleh Khasbullah Huda dan Rachmad Soleh (2019) yang berjudul ‘Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto’ menyatakan ada pengaruh simultan yang terjadi pada variabel pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. Hal ini menunjukkan ada keterkaitan yang saling berhubungan, berdampak pada sebab akibat dari pengaruh pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Rhoda Jaya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya?
4. Apakah pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.

4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan CV. Rhoda Jaya Kota Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis, diharapkan dapat:
  - a. Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang di peroleh di bangku kuliah terhadap praktek di lapangan.
  - b. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
  - c. Dapat memperoleh tambahan wawasan, pengetahuan dan keterampilan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
  - d. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, sumbangan pemikiran, dan alternatif solusi untuk memecahkan masalah di dalam organisasi atau perusahaan dan dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat ditimbulkan dari pelatihan motivasi dan lingkungan kerja bagi kinerja karyawan.
2. Bagi akademik, diharapkan dapat:
  - a. Menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori sumber daya manusia (SDM) secara langsung dalam praktik di lapangan. Selain itu untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian. Memberikan pengalaman dan ilmu yang berharga bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.
3. Bagi perusahaan, diharapkan dapat:
- a. Di harapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan semua karyawan dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
  - c. Sebagai bahan referensi bagi perusahaan atau organisasi untuk penelitian terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama dengan penelitian ini. Selain itu sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi tersebut.