

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada didalam perusahaan tersebut. Di era globalisasi ini, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan di perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki perusahaan yang berdampak pada pertumbuhan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Namun, seringkali terdapat beberapa masalah dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mengarah pada pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dibuktikan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku dalam tugas dan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus dioptimalkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin banyak karyawan dengan kinerja tinggi, maka semakin meningkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap masalah yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

PT. Intisentosa Alambahtera sebagai tempat penelitian merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa Pelabuhan,

pergudangan, jasa bongkar muat, dan jasa tank farm dalam pola Kerja Sama Operasi (KSO) atau Built Operate Transfer (BOT) dengan PT. Pelabuhan Indonesia II (Port Authority). Perusahaan ini melayani jasa bongkar muat barang berupa curah kering seperti beras, pupuk, minyak mentah, tepung dan jangung pipilan.

PT. Intisentosa Alambahtera (ISAB) didirikan pada tahun 1989 di Lampung yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Panjang, Bandar Lampung dan mulai beroperasi secara komersial pada November 2000. Bidang utamanya adalah bergerak di jasa Pelabuhan, pergudangan, jasa bongkar muat, dan sewa tangki penyimpanan. ISAB memiliki perjanjian kerjasama operasi dengan Pelabuhan Indonesia II (Pelindo) untuk pembangunan dan pengoperasian terminal kargo kering dan basah di Pelabuhan panjang, lampung, dengan sistem BOT dan memiliki hak untuk menggunakan dan mengelola lahan tambahan untuk layanan penyimpanan tangki. Fasilitas tersebut mencakup 300m jetty; 11.200 meter persegi Gudang dengan kapasitas gudang 60.000 MT untuk drybulk; dan Pertanian tangki CPO dengan kapasitas penyimpanan sekitar 48.320 MT.

PT. Intisentosa Alambahtera merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya yang berdampak pada kinerja perusahaan. Pada PT. Intisentosa Alambahtera, karyawan dengan kinerja yang baik akan mendapatkan apresiasi dalam bentuk kenaikan gaji, bonus, uang penghargaan dan lain sebagainya. Penilaian kerja bagi setiap karyawan secara umum dimaksudkan untuk mengukur hasil kinerja perusahaan serta mengembangkan potensi sumber daya yang ada dalam perusahaan.

(Junedi, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian pencapaian hasil kerja dari seluruh sumber daya di dalam organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas, dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai tugas, wewenang, dan tanggung

jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. “Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya norma, tujuan/sasaran atau norma yang telah disepakati sebelumnya” (Rachmawati & Setiadi, 2022). Tinggi rendahnya kinerja karyawan mengukur efektifitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya. Organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan maksud untuk mencapai tujuan serta harapan perusahaan. Salah satu cara yang di tempuh oleh perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu misalnya dengan melalui pelatihan, kedisiplinan kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta kondusif. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan terpenting manajemen, karena keberhasilan ini mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan yang bergantung pada sumber daya manusia didalamnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Pelatihan merupakan bentuk motivasi internal individu dalam lingkungan kerja yang terbentuk dari empat kognisi untuk menciptakan kepuasan kerja (Rachmawati & Setiadi, 2022). Pelatihan diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan membentuk sikap karyawan. Alasan mengapa perusahaan perlu mengadakan program pelatihan adalah untuk menambah pengetahuan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, tetapi juga untuk mengembangkan kemampuan seseorang agar dapat bekerja sesuai kebutuhan (Umam, 2019). Pelatihan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan cepat dan akurat, serta menjadi individu yang kompetitif. Dengan pelatihan, karyawan lebih mudah memperoleh pengetahuan yang mendasari pekerjaannya dan dapat

mencapai kinerja yang maksimal. Sebaliknya jika pelatihan tidak dilakukan maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dan hal tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:193) (dalam Romadhon & Indiyati, 2020) adalah menyadari dan bersedia untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yaitu sikap dan perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi dalam mentaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi. Membuat aturan-aturan kerja yang dapat mendisiplinkan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan pastinya akan berdampak positif bagi organisasi. Tuntutan atau tekanan tugas kerja yang berlaku di perusahaan menjadi alasan munculnya disiplin kerja karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan, disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin dapat diartikan sebagai karyawan yang selalu datang dan pergi tepat waktu, mengerjakan segala sesuatu dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Tho'in, 2018). Dengan adanya aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan akan kedisiplinan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, keamanan, fasilitas, dan lain-lain..." (Sunyoto, 2012:43) (dalam Junedi, 2016). Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Kualitas pekerjaan yang diterima karyawan dari lingkungannya menentukan tingkat kinerja mereka. Kondisi lingkungan yang kurang baik

dapat menyebabkan kebosanan, dan kesulitan berkonsentrasi yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Secara garis besar terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, suasana kerja serta hubungan kerja. Penelitian lingkungan kerja lebih menitikberatkan pada bagaimana kondisi lingkungan kerja yang dapat menjamin kelancaran, keamanan, kenyamanan, kebersihan, fasilitas dan runag yang cukup bagi karyawan untuk merasa aman, nyaman, tenang, dan senang selama bekerja di tempat kerja.

Tabel 1.1

**Absensi Karyawan PT. Intisentosa Alambahtera Lampung
Januari – Desember 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan Kehadiran	Pulang Lebih Awal (Pulang Cepat)
Januari	70 Karyawan	10 Karyawan	9 Karyawan
Februari	70 Karyawan	11 Karyawan	8 Karyawan
Maret	70 Karyawan	11 Karyawan	7 Karyawan
April	70 Karyawan	10 Karyawan	11 Karyawan
Mei	70 Karyawan	10 Karyawan	6 Karyawan
Juni	70 Karyawan	10 Karyawan	5 Karyawan
Juli	71 Karyawan	10 Karyawan	5 Karyawan
Agustus	76 Karyawan	7 Karyawan	4 Karyawan
September	76 Karyawan	23 Karyawan	10 Karyawan
Oktober	77 Karyawan	19 Karyawan	10 Karyawan
November	77 Karyawan	19 Karyawan	11 Karyawan
Desember	77 Karyawan	8 Karyawan	5 Karyawan

Sumber : Data Absensi PT. Intisentosa Alambahtera (2023)

Disiplin kerja yang kurang diperhatikan oleh beberapa karyawan seperti ketetapan waktu datang ke tempat kerja dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang masih terlambat hadir bekerja dan masih terdapat karyawan yang pulang tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain

itu, masalah mengenai kedisiplinan karyawan lainnya yaitu tidak masuk kerja dengan tidak memberi tahu atau tidak meminta izin baik secara lisan maupun tertulis kepada atasan.

Pada PT. Intisentosa Alambahtera selain masalah kedisiplinan, juga terdapat beberapa persoalan atau kendala yang dihadapi yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan kepada karyawannya yaitu sulitnya mengatur jam kerja agar sesuai dengan jadwal pelatihan, hal ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran, keefektifan, serta ketetapan target program pelatihan yang sebelumnya sudah dirancang oleh perusahaan.

PT. Intisentosa Alambahtera juga mengalami kendala pada lingkungan kerja dimana terdapat masalah komunikasi dan kerja tim (*team work*). Masalah komunikasi yang terjadi dipicu oleh personal issue karyawan dimana hal tersebut mengganggu komunikasi atau hubungan (jaringan) antar karyawan di dalam lingkungan kerja. Komunikasi dan team work yang kurang baik dilingkungan kerja PT. Intisentosa Alambahtera membuat lingkungan kerja karyawan menjadi kurang nyaman.

Sebuah penelitian pernah dilakukan oleh (Naidah & MS, 2017) dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya menyampaikan bahwa apabila pelatihan bertambah satu satuan maka kinerja akan bertambah, Pelaksanaan pelatihan yang efektif menjadi salah satu faktor penentu peningkatan kualitas karyawan dalam perusahaan jasa. Artinya semakin tinggi nilai pelatihan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Naidah & MS, 2017) berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Pakpahan et al., 2014) dimana, hasil penelitiannya menemukan bahwa hubungan pelatihan terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan. Menurut hasil penelitiannya pendidikan lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan daripada pelatihan. Pendidikan menyebabkan seseorang memiliki pengetahuan tertentu

sehingga mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian mengenai disiplin kerja pernah dilakukan oleh (Wibowo, 2015) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan dalam hal menggunakan jam kerja dengan efektif seperti tidak terlambat dan pulang sesuai jam kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Wibowo, 2015) penelitian yang dilakukan (Satedjo & Kempa, 2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini disiplin kerja berbicara mengenai jam kerja karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan masih tetap bisa mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Penelitian mengenai lingkungan kerja pernah dilakukan oleh (Lestary & Chaniago, 2017) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja mendapatkan nilai tertinggi diikuti dengan temperature/suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara dan kebisingan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. lingkungan kerja yang bersifat positif maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Berbeda dengan penelitian (Lestary & Chaniago, 2017), penelitian yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik kurang memadai dan kurang mendukung seperti kamar mandi tak bersih, lahan parkir terbatas, dan ruang kelas yang sempit. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTISENTOSA ALAMBAHTERA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa rumusan masalah yang ingin diungkapkan yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera?
2. Apakah disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. Intisentosa Alambahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat atau sarana yang digunakan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh penulis dibangku perkuliahan, dan melengkapi pandangan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak terkait di suatu organisasi atau perusahaan dalam hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, serta diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai hubungan pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan terkait, sehingga diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk kebijakan yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang akan datang.

1.4.3 Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan literatur atau bahan referensi untuk penelitian sejenis sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembahasan proposal penelitian ini penulis akan menguraikan kedalam 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut :

BAB 1

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II**LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan teori-teori utama yang mendasari penelitian ini dan juga mencakup referensi yang mewakili bidang diskusi dan teori-teori terkait untuk menjelaskan variabel-variabel yang akan diteliti (terdiri dari kerangka pemikiran dan hipotesis).

BAB III**METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metodologi (Metode Penelitian) yang berisi metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi, seperti desain penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi materi analisis yang mencakup diskusi terfokus tentang topik yang dipelajari atau pemeriksaan masalah secara mendetail. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB V**SIMPULAN**

Bab ini merupakan bagian penutup dalam penyusunan skripsi. Dalam bab ini disajikan kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.