

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada triwulan I tahun 2020 dunia diguncang pandemi COVID-19 secara global yang memaksa banyak sekali negara mengurangi kegiatan ekonomi. Akibatnya, pertumbuhan ekonomi seluruh negara kembali tertekan. Pertumbuhan beberapa negara mengalami fluktuasi, dan sebagian lainnya masih tumbuh positif meskipun jauh di bawah pertumbuhan normal menurut badan pusat statistik Indonesia Triwulanan 2016-2020. Tantangan bagi setiap perusahaan ialah menyiapkan diri menghadapi era pandemi COVID-19 serta era setelahnya, dengan melakukan pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif pada pengelolaan sumber daya manusia pada dunia kerja.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan ekonomi perusahaan. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen penting dimana kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia yang mana mampu menunjang serta memuaskan harapan karyawan juga perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan perilaku, sikap, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja diperlukan untuk menaikkan kinerja serta produktivitas melalui pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dari pimpinan atau perusahaan.

Peningkatan pelatihan dalam dunia kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian serta kemampuan baru dalam bekerja. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan kerja adalah sebuah proses kegiatan individu guna mencapai kinerja yang profesional dengan cara meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis. Pelatihan menjadikan pembelajaran bagi pegawai guna melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan. Dalam hal ini karyawan dapat mengetahui dan menguasai keahliannya untuk saat ini maupun untuk masa mendatang, serta dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa wajib dikerjakan. Adanya pelatihan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Motivasi kerja ialah kegiatan yang menumbuhkan rasa semangat kerja dan dorongan yang kuat (Sutrisno, 2016). Motivasi dapat diartikan dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan tertentu. Menjaga motivasi karyawan menjadi hal penting dikarenakan dapat mendorong seseorang melaksanakan aktivitas tertentu. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu serta memperkuat komitmen karyawan di perusahaan.

Lingkungan kerja ialah bagian dari perseorangan maupun kelompok kaitannya dengan alat perkakas, bahan, metode kerja, tempat dimana untuk bekerja (Soedarmayanti, 2017). Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang letaknya di sekitar pekerja dimana mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kualitas pekerja, serta memberikan semangat pada pekerja guna menciptakan

Kinerja Karyawan yang lebih baik untuk perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya lingkungan yang kurang memadai akan menurunkan Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang dirasakan atas pekerjaan yang dilakukan telah memadai dibandingkan dengan pekerjaan yang dibebankan yang mana mampu memenuhi harapan menurut Siagian & Khair, (2018). Kepuasan kerja akan memberikan dampak positif maupun negatif, diartikan positif bila pekerja memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga memberikan tanggapan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan negatif bila pekerja memiliki kepuasan kerja yang rendah sehingga tanggapan yang diberikan negatif atas pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk memonitor kepuasan kerja dari karyawannya guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal menurut Bangun, (2012). Kinerja seorang karyawan dalam bekerja banyak ditekankan pada bagaimana pelatihan kerja yang telah diberikan, motivasi yang mendasari saat bekerja, bagaimana lingkungan kerja di perusahaan, serta tingkat kepuasan kerja pada diri karyawan.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Data Karyawan PG. Rendeng Kudus**

Tahun	Jumlah karyawan Pensiun	Jumlah Karyawan
2018	10	207
2019	9	198
2020	10	188
2021	10	178
2022	24	154

Sumber Data dari PG. Rendeng Kudus

Berdasarkan data di atas yang diperoleh dari PG. Rendeng Kudus, terlihat pada 5 tahun terakhir terjadi pengurangan beberapa karyawan dikarenakan pensiun. Di PG. Rendeng Kudus usia masa pensiun ialah 55 tahun. Menurut data yang diperoleh dari wawancara dengan salah satu pimpinan di PG. Rendeng Kudus, belum ada karyawan baru yang diangkat menjadi karyawan tetap selama 5 tahun terakhir. Hal tersebut dilaksanakan berdasarkan aturan pemerintah yang terbaru.

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Data Bahan Mentah Masuk PG. Rendeng Kudus**

Tahun	Jumlah Bahan Mentah dalam Ton
2016	2.477.500
2017	2.336.700
2018	2.336.700
2019	1.181.700
2020	1.109.800

Sumber Data dari PG. Rendeng Kudus

**Tabel 1. 3**  
**Jumlah Data Hasil Produksi PG. Rendeng Kudus**

Tahun	Jumlah Hasil Produksi dalam Ton	Presentase $\frac{\text{Hasil Produksi}}{\text{Bahan Mentah}} \times 100\%$
2016	8576	0,34%
2017	9288,5	0,39%
2018	8902	0,38%
2019	5680,9	0,48%
2020	3429,6	0,30%

Sumber Data dari PG. Rendeng Kudus

Berdasarkan tabel di atas pada tahun 2016-2017 PG. Rendeng Kudus mengalami kenaikan presentase hasil produksi berbanding dengan jumlah bahan mentah (tebu) yang masuk senilai 0,05%. Namun, pada tahun 2017-2018 mengalami penurunan 0,01% penyebab yang diketahui dari fenomena tersebut ialah peraturan baru di pemerintah perihal PMN (Penyertaan Modal Negara) dengan pembaruan alat-alat produksi berupa boiler di PG. Rendeng Kudus yang mengharuskan pelatihan kerja serta penyesuaian terhadap alat baru pada semua karyawan bagian produksi. Minimnya pengetahuan tentang alat baru serta jam pelatihan yang masih disesuaikan menyebabkan hasil produksi menurun.

Selanjutnya, di tahun 2018-2019 presentase hasil produksi PG. Rendeng Kudus mengalami kenaikan yang lumayan signifikan yaitu 0,10% mengingat alat baru (boiler) yang diberikan pemerintah lebih efisien dalam mengolah bahan mentah. Pada tahun 2019-2020 presentase hasil produksi mengalami penurunan sebesar 0,18%. menurut wawancara yang dilakukan peneliti, hal ini disebabkan oleh terjadi beberapa kendala di alat boiler yang baru. Serta, pada tahun 2020, Indonesia sedang diguncang COVID-19 tentu saja hal ini mempengaruhi kinerja pabrik serta karyawan.

Sumber daya manusia menjadi hal penting di dalam perusahaan guna mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Perusahaan harus mengatasi hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peran Sumber daya manusia menjadi tolak ukur keefektifan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menghadapi era COVID-19 perusahaan perlu menangani berbagai situasi sulit, perlu diketahui bahwa perusahaan perlu mewujudkan sumber daya yang berkualitas

dengan cara manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia ialah suatu sistem kaitannya dengan fungsi, kebijakan, kegiatan seperti *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain- lain (Kiranayanti & Erawati, 2016). Dapat disimpulkan MSDM ialah suatu sistem formal yang dirancang untuk mengatur dan mengelola orang-orang di dalam perusahaan dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.

*Research GAP* dalam penelitian ini diambil dari penelitian Riyadi (2019) yang mengungkapkan bahwa Job Satisfaction (kepuasan kerja), Work Environment (lingkungan kerja), Karakteristik Individu, dan Compensation (Kompensasi kerja), Employee Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau kinerja karyawan dan Job Stress atau tekanan kerja. Penelitian terdahulu dari Akter (2016) didapatkan bahwa Employee training (Pelatihan kerja), dan Employee Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau kinerja karyawan. Safitri (2019) juga mengungkapkan 85 persen Karyawan di departemen Machine Shop PT. Batam menyatakan bahwa pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari Susanto (2019). Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wicaksana, dkk (2017) juga mengungkapkan bahwa bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kompensasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengambil judul: “**Analisis Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Rendeng Kudus**”.

## **1.2 Ruang lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada PG. Rendeng Kudus yang terdiri sebagai berikut:

- a) Variabel Independen yaitu Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, serta Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan.
- b) Obyek Penelitian yaitu PG. Rendeng Kudus.
- c) Responden yaitu Karyawan tetap Bagian Produksi PG. Rendeng.
- d) Waktu Penelitian yaitu 3 bulan semenjak proposal ini diajukan.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia era globalisasi menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, bagaimana perusahaan bertahan di dalam dunia persaingan pasar. *Digital marketing* yang berkembang pesat di era pandemi covid, menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Bagaimana kesiapan sumber daya manusianya untuk menghadapi *digital marketing* ini. Guna peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan pengelolaan.

PG Rendeng Kudus adalah sebuah perusahaan produksi gula yang berada di desa Rendeng Kabupaten Kudus. Permasalahan yang ada pada bagian produksi PG. Rendeng Kudus adalah pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Pada bagian pelatihan, perlu dilakukan pelatihan secara berkala bagian produksi, guna mengurangi produk cacat dan peningkatan mutu. Diperlukan

pula motivasi guna meningkatkan semangat kerja guna mencapai target yang ada. Dalam hal ini diperlukan lingkungan yang mendukung, seperti ruangan yang nyaman, sirkulasi udara yang memadai, dikarenakan produksi gula sangat diperlukan ventilasi yang cukup guna terjaganya sirkulasi udara. Karyawan pada bagian produksi akan mencapai tingkat kepuasan bila pekerjaan telah mencapai target walaupun dalam keadaan yang belum sepenuhnya memadai.

Didasarkan pada masalah yang terjadi di PG. Rendeng Kudus, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Bagaimana Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus?
- 2) Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus?
- 3) Bagaimana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus?
- 4) Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang akan dicapai adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus.
- 2) Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus.



- 3) Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus.
- 4) Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PG. Rendeng Kudus.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **a) Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi secara teoritis sebagai bahan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya. Khususnya untuk penelitian yang terkait dengan Analisis Pelatihan kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PG. Rendeng Kudus.

#### **b) Manfaat Praktis**

1. Bagi penulis dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selama studi di Perguruan Tinggi.
2. Bagi akademis penelitian ini diharapkan memberi informasi yang bermanfaat untuk mengambil kebijakan dalam peningkatan minat wirausaha.