

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada sebuah negara terdapat perusahaan-perusahaan yang turut berkontribusi dalam perkembangan dan kemajuan perekonomian. Perusahaan merupakan serangkaian sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Bersama dengan itu, perusahaan dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.

Setiap perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar memiliki keinginan untuk melakukan kemajuan dalam menjalankan usahanya, baik itu dari segi kemudahan maupun tingkat pencapaian hasil. Perkembangan dan perluasan yang dilakukan oleh perusahaan harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai agar semua perencanaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Hal ini menuntut perusahaan mencari alternatif-alternatif jitu untuk mendukung apa yang dicita-citakan, seperti dibutuhkannya solusi, inovasi dan strategi apa yang harus diambil oleh pimpinan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja tinggi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. (Ritonga, 2014).

Sumber daya manusia yang di butuhkan oleh organisasi, diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai upaya mendapatkan dan menghimpun tenaga kerja yang mempunyai kualitas dan dapat bekerja secara efisien, upaya tersebut merupakan tahap yang sangat menentukan dalam kehidupan organisasi, terutama manakala terdapat tenaga kerja yang mempunyai sifat kepribadian dan mempunyai kemampuan/keterampilan yang kurang menunjang bagi pelaksanaan organisasi (Abdurahmat, 2006).

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan industrial saat ini, Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi fungsi atau

indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu (Wirawan 2009:5). Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2012).

Usaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Ini membuktikan bahwa semakintahun maka perkembangan produktivitas pekerja menurut tamatan pendidikan mengalami peningkatan apalagi dengan adanya pelatihan – pelatihan yang dapat menambah nilai SDM pekerja, perlunya SDM yang amanah dan mempunyai ilmu pengetahuan agama yang lebih mendalam diperkirakan mempengaruhi kinerja kerja.

Kinerja tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (*output*) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional atau kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja, maka diperlukan pelatihan untuk para tenaga kerja tersebut.

Selain kualitas karyawan, Kondisi lingkungan kerja yang baik juga salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu Kompensasi dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Contoh Kompensasi adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik Kompensasi maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik Kompensasi maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, PT. Perkebunan Nusantara X Ajung adalah Unit Usaha Tembakau, dari PT. Perkebunan Nusantara X yang terletak di Ajung, Jember untuk memproduksi dan mengeksport tembakau cerutu yang terdiri dari Tembakau Na Oogst (Besuki & Vorstenlanden) dan Tembakau Bawah Naungan (TBN). Sebagai salah satu agen ekspor utama di Indonesia, PT. Perkebunan Nusantara X Ajung berkontribusi pada pemasukan devisa negara. dengan penargetan pangsa pasar domestic dan internasional, produk yang dihasilkan haruslah memenuhi standar dari pasar internasional. Dengan adanya sumber daya manusia yang memenuhi kriteria dapat menghasilkan produk yang berkualitas.

Tabel 1.1

Tabel Rekap Tenaga Kerja Kebun Ajong Gayasan Berdasarkan Jabatan

Pejabat Puncak (GM)	1
Manajer	3
Asisten Manajer	5
Karyawan Tetap (Grade 16-9)	106
Karyawan PKWT LMG/DMG	21
Karyawan PKWT DMG	-
Karyawan Honorair	1
Karyawan Outsourcing	193
Jumlah	330

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Ajung Kebun Ajong Gayasan

Dari apa yang terjadi di lapangan, karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung telah mampu menghasilkan produk yang berkualitas. Akan tetapi Sebagian besar karyawan masih tergolong buta akan perkembangan teknologi. Dengan 67 dari 330 karyawan saja yang mampu menggunakan smartphone sebagai penunjang pekerjaan. Selain itu sebagai perusahaan yang menghasilkan produk ekspor, jumlah karyawan yang memperoleh pelatihan berbahasa Inggris sejumlah 21 orang. Angka ini masih sangat minim untuk ukuran perusahaan sebesar itu.

Tabel 1.2
Tabel Rekap Usulan Kenaikan Grade Atas Penilaian Kinerja

No	Bagian	Jumlah
1	Tanaman Tbn I	4
2	Tanaman Tbn II	3
3	Tanaman Tbn II	5
4	Tanaman Tbn IV	6
5	Tanaman Tbn V	3
6	Tanaman Tbn VI	4
7	Tanaman Tbn VII	4
8	Tanaman Tbn VIII	6
9	Tanaman Tbn IX	5
10	Tanaman Tbn X	3
11	Tanaman	17
12	Pengolahan	18
Total		78

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara X Ajung Kebun Ajong Gayasan 2021

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa hanya sebagian kecil dari karyawan yang dapat kenaikan *grade* atau golongan yakni sebesar 24% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan kurangnya kemampuan karyawan dalam pemenuhan kriteria kinerja yang berlaku. Berbagai jenis pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Pemerataan proses pelatihan juga diperlukan agar tidak terjadi ketimpangan antar karyawan. Penelitian dari Leonardo Agusta Dan Eddy Madiono Sutanto pada tahun 2013 menyimpulkan bahwa Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Selain pelatihan kerja, lingkungan karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedamayanti, 2011:26). Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik diharapkan tujuan lebih mudah tercapai. Selain lingkungan kerja, Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan yang sedang bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2011:26).

Pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung, telah menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilihat pada kondisi bangunan yang selalu melakukan pembenahan dan renovasi. Gedung perkantoran yang telah berumur lebih dari 60 tahun masih tetap berfungsi optimal. Selain itu, suasana persaingan antar karyawan yang sehat juga dapat terlihat jelas dilapangan. Penelitian

dari Agusta *et al* pada tahun 2013 menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Permana *et al* pada tahun 2015 menyimpulkan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada 2015 penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey mendapatkan hasil bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Rosa dan Hendri pada tahun 2015 menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada tahun 2016, penelitian yang dilakukan oleh Kumara *et al* menghasilkan kesimpulan berupa pelatihan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dari Saleleng *et al* pada tahun 2015 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari Raharjo dan Budi pada tahun 2017 menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian dari Paita *et al* tahun 2015 mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pada tahun 2015 penelitian dari Sahlan *et al* menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Elizar dan Tanjung pada tahun 2018 yang menyimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai.

Sebagai hasil dari hubungan timbal balik, seorang karyawan membutuhkan sebuah penghargaan atau *reward* sebagai hasil dari jerih payah mereka. Pentingnya kondisi kompensasi dalam perusahaan turut memberikan dampak pada kinerja karyawan perusahaan. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung, telah menerapkan system kompesasi yang telah mumpuni. Ini dapat dilihat dari pemberian gaji sesuai dengan UMR yang berlaku serta layanan lainnya seperti tunjangan dll. Pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung Penerapan system ini kurang mampu meningkatkan kinerja karyawanperusahaan tersebut.

Dari fenomena diatas yang telah dijabarkan maka peneliti mencoba mengangkat variabel yang terdiri dari pelatihan kerja, lingkungan kerja, kompensasi yang dikira dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Salah satu variabel pelatihan kerja sebagai salah satu pendorongnya agar kinerja karyawan lebih baik kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
2. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan beberapa teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penelitian ini, penulis hanya mengkaji tentang pelatihan kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung.