

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut (Dzikirulloh, 2018) Semua bagian perusahaan harus bekerja sama untuk mencapai tujuan Perusahaan, sumber daya manusia adalah bagian yang paling penting karena manusia memiliki peran aktif dan dominan. Manusia memiliki peran dalam setiap aktivitas organisasi sebagai penentu, pelaku bahkan perencana untuk mencapai tujuan Perusahaan dan sekaligus mengevaluasi kemajuan Perusahaan. Perusahaan memerlukan kolaborasi yang baik dalam mengelola karyawan karena manajemen sumber daya manusia dapat mencegah karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, agar terus maju.

Menurut (Listiana, 2023) Kinerja pegawai dapat dianggap sebagai masalah penting dalam kehidupan suatu organisasi atau instansi yang menentukan kesuksesan atau kegagalan mencapai tujuan. nerja yang dapat dicapai oleh karyawan untuk instansi. Ada Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk seperti pelatihan, motivasi untuk bekerja, dan lingkungan kerja, Perusahaan .

Pelatihan kerja karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan memperbaiki kinerja karyawan yang selama ini bekerja kurang memuaskan karena kurangnya keterampilan (Firman Fadilah & Al Banin, 2022).

Menurut (Nurhalizah and Oktiani, 2024) Sumber daya manusia adalah setiap keahlian yang dimiliki seseorang yang dapat diberikan kepada perusahaan untuk menghasilkan barang/jasa. "Sebuah perusahaan yang dikatakan maju dan sukses tidak hanya dilihat dari besarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan tersebut, namun juga memiliki banyak faktor pendukung, salah satunya adalah kualitas dari karyawan perusahaan tersebut". Karyawan sendiri adalah pegawai atau karyawan yang bekerja keras untuk bekerja dan mencapai tujuan Perusahaan .

Menurut (Sulistiyani et al., 2023) Pelatihan kerja merupakan hal yang penting jika berbicara mengenai sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau perusahaan agar lebih menguasai pekerjaan dengan baik, upaya mempersiapkan personil dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasai dan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Dzikirulloh, 2018) Perusahaan harus memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan berarti memberi karyawan pemahaman yang lebih baik tentang tugas yang dilakukan untuk memudahkan penyelesaian tugas tepat waktu dan tepat pada tujuan. Selain pelatihan kerja Menurut (Firman Fadilah & Al Banin, 2022) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

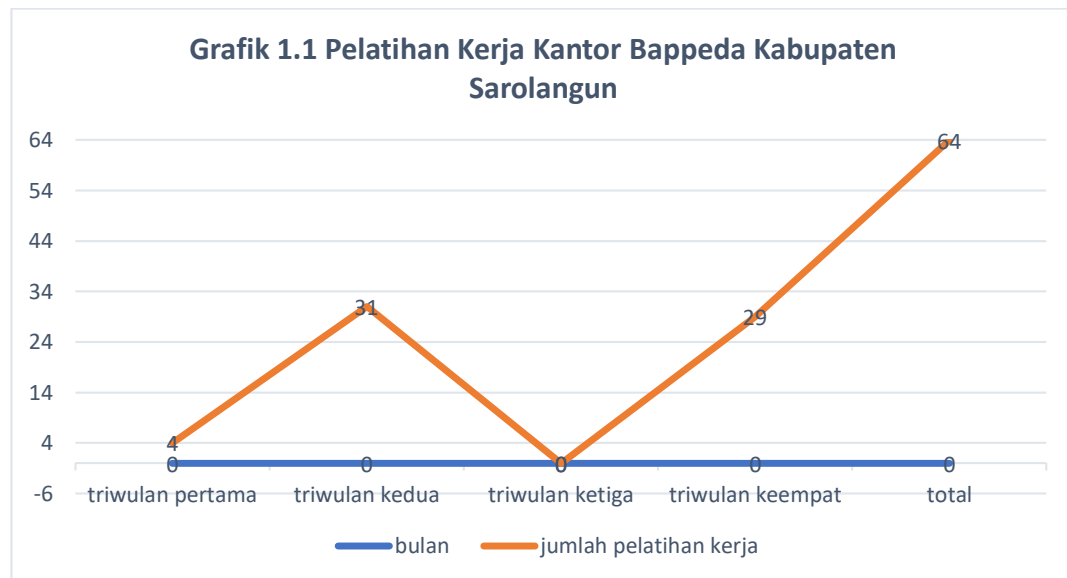
(Wijayanti, 2016) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja kolektif kualitas dan kuantitas yang diperoleh pekerja dalam proses pekerjaan yang berhubungan dengan tugas yang diberikan. Menurut (Agung, dkk 2025) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai keahlian untuk menyelesaikan tugas-tugas

pekerjaan yang telah dibagikan, kinerja karyawan sebagai hal yang utama untuk mencapai target suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan tindakan nyata yang ditampilkan oleh setiap individu, menjadi prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap pekerja atas perannya dalam suatu himpunan.

Dalam perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan. Kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu apabila kinerja suatu organisasi atau perusahaan ingin diperbaiki tentunya kinerja karyawan perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan sangat memerlukan adanya pelatihan kerja guna untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta meningkatkan kualitas kerja mereka (Mufidah, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, kantor badan perencanaan pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun memiliki kegiatan rutin setiap tahunnya yaitu melakukan pelatihan kerja dengan 4 triwulan dalam satu tahun, dengan triwulan pertama yaitu pada bulan januari-maret selanjutnya triwulan kedua pada bulan April-juni kemudian triwulan ketiga pada bulan juli-agustus dan triwulan keempat pada bulan oktober-desember. Pada triwulan pertama pelatihan kerja yang di ikuti oleh karywan bappeda kabuapaten sarolangun adalah 4 pelatihan kemudian pada triwulan kedua pelatihan kerja yang di ikuti adalah 31 pelatihan, pada triwulan ketiga pelatihan kerja terjadi penurunan yang signifikan bahkan pemberhentian total ini disebabkan oleh kendalah biaya anggaran organisasi yang terbatas, kemudian pada triwulan keempat pelatihan mulai berjalan lagi. Hal ini dapat menimbulkan dampak kurang baik bagi karywan

pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun.



Sumber : Data Kantor Bappeda Kabupaten Sarolangun, 2024

Garafik 1.1 Pelatihan Kerja Kantor Bappeda Kabupaten Sarolangun Tahun 2024

Berdasarkan grafik 1.1 yaitu data pelatihan kerja yang di peroleh, terjadi ketidak konsistenan dalam melakukan pelatihan kerja, hal ini menimbulkan kekhawatiran akan efektivitas sistem pengelolaan pelatihan kerja. Ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, maka akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang sesuai. Dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja yang optimal bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. kinerja yang optimal bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya Dengan hal tersebut, perusahaan dapat tumbuh dan unggul di tengah persaingan atau setidaknya perusahaan dapat bertahan (Rifan Prasetyo, 2019).

Walaupun dalam pelatihan membutuhkan biaya yang tidak sedikit, program pelatihan harus tetap berjalan karena memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan, terutama dalam hal produktivitas dan keuntungan bagi perusahaan. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam pelatihan kerja di kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun, yaitu pelatihan kerja belum diadakan secara rutin dan belum adanya kesadaran akan manfaat pelatihan. Hal ini di buktikan oleh penelitian (Ariyanto, 2020) yang menyatakan adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan efektivitasnya sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Mufidah, 2020).

Berdasarkan observasi yang dilakukan kondisi lingkungan kerja pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah kabupaten sarolangun kurang nyaman bagi karyawan, karena suhu yang dirasakan terlalu panas, ini menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan saat bekerja. Selain kondisi suhu yang panas terdapat juga kondisi Gedung yang sudah mulai menua, atap yang sudah rusak, dinding yang sudah keropos dan sistim listriknya juga bermasalah, walaupun masalah ini merupakan fasilitas bagi Perusahaan tapi juga menjadi faktor penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan, Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, karyawan tidak mempunyai semangat kerja dalam dirinya.

Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Jika sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja tersedia, hal tersebut dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini di buktikan oleh Diana dalam jurnal (Rosa, 2019) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada kantor badan perencanaan pembangunna daerah atau bappeda kabupaten sarolangun. Hal ini dikarenakan adanya ketidak konsistetan dalam pelatihan kerja setiap tahunya. Dilihat dari pelatihan kerja yang diikuti, lingkungan kerja yang mendukung atau tidak sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun ?

1.3 BATASAN MASALAH

Batasan masalah yang diajukan untuk penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Perusahaan karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun.
2. Pelatihan, dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun akan menjadi variabel yang diteliti.
3. Data dan sumber Penelitian Hanya Pada Saat Tahun Penelitian (2024).
4. Populasi pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun sebanyak 45 karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja, dan akan menjadi sampel pada penelitian ini.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dan keuntungan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada kantor badan perencanaan Pembangunan daerah atau bappeda kabupaten sarolangun.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Adapun Manfaat Penelitian Ini Sebagai Berikut:

1. Bagi Penulis:

Penelitian ini akan membantu mereka mengembangkan dan menerapkan teori-teori yang sudah ada, digunakan di lapangan untuk memperbaiki hal-hal yang kurang.

2. Bagi Instansi:

Penelitian ini bermanfaat bagi instansi pemerintah karena dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi terkait Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan saat membuat kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pemerintahan:

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan informasi, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Di samping itu, penulis juga berharap agar hasil dari penelitian ini mampu mendorong berkembangnya penelitian-penelitian selanjutnya di bidang Manajemen.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dibuat untuk mempermudah dan mengetahui pembahasan pada penelitian ini secara menyeluruh, Adapun sistematis penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pembahasan pengertian pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, termasuk juga kedalam rumusan hipotesis. Kemudian hasil - hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dan juga berisi pengembangan kerangka pemikiran.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan terdiri dari jenis penelitian, variable, tempat dan waktu, populasi dan

sample penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan Teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum objek penelitian dan terdiri dari gambaran hasil penelitian dan analisis secara penjelasan dan detail.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian. Sedangkan saran mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.