

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perusahaan merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan perekonomian karena berperan dalam menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Keberadaan perusahaan tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan semata, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap penciptaan lapangan pekerjaan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi. Dalam perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif agar dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya. Pengelolaan yang baik akan membantu perusahaan menjalankan aktivitas produksi secara optimal serta memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia adalah sektor industri manufaktur. Sektor ini dikenal sebagai penggerak utama perekonomian karena berperan dalam peningkatan *output* nasional dan penciptaan lapangan kerja. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), sepanjang tahun 2024 industri manufaktur masih menjadi penopang utama pertumbuhan ekonomi nasional. Industri manufaktur skala besar dan menengah mencatat pertumbuhan produksi sebesar 2,61 persen, dengan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 4,43 persen, serta memberikan sumbangan sebesar 0,90 persen terhadap pertumbuhan ekonomi nasional yang mencapai 5,03 persen (Badan Pusat Statistik BPS, 2025).

Data tersebut menunjukkan bahwa sektor manufaktur masih menjadi pilar penting dalam menopang perekonomian Indonesia. Berdasarkan Direktori Industri Manufaktur Indonesia 2024 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), terdapat 31.795 perusahaan manufaktur berskala menengah dan besar yang aktif beroperasi di berbagai wilayah Indonesia (Badan Pusat Statistik BPS, 2024). Jumlah tersebut mencerminkan tingginya aktivitas industri yang juga diikuti oleh meningkatnya tingkat persaingan antar perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena teknologi dan modal yang dimiliki tidak akan memberikan hasil yang maksimal tanpa didukung oleh karyawan yang memiliki kemampuan, kedisiplinan, serta tanggung jawab kerja yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan metode pengelolaan tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai tujuannya melalui pengembangan kualitas manusia itu sendiri (Winarti, 2018). Senada dengan itu, Dessler (2015), menjelaskan bahwa MSDM mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, serta memberikan kompensasi kepada karyawan, dan mengatur hubungan kerja serta keadilan di tempat kerja. Sementara Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi (Ameliany, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif. Mangkuprawira (2002), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berperan sebagai dorongan yang menumbuhkan semangat kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai kepuasan kerja.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam

melakukan tugas (Agustina et al., 2025). lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya Nitisemito (2014).

Salah satu perusahaan yang relevan untuk dikaji dalam konteks ini adalah PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*. PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate* berlokasi di Jalan Dolok Melangir No. 4, Dolok Melangir I, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara, dan bergerak dalam bidang perkebunan serta pengolahan getah karet yang menghasilkan produk *Crumb Rubber* atau *Standard Indonesian Rubber (SIR)*. Perusahaan ini merupakan bagian dari Bridgestone Group yang dikenal sebagai salah satu produsen ban dan produk karet terbesar di dunia. Sebagai bagian dari perusahaan multinasional, PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate* dituntut untuk menjaga standar kinerja yang tinggi guna mempertahankan daya saing perusahaan.

Meskipun PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate* bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan karet, penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian kantor yang meliputi bagian administrasi, keuangan, dan sumber daya manusia. Pemilihan objek penelitian tersebut didasarkan pada karakteristik pekerjaan yang lebih banyak berkaitan dengan aktivitas administrasi, pengelolaan data, penggunaan teknologi informasi, koordinasi antarbagian, serta komunikasi organisasi. Selain itu, karyawan bagian kantor memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan melalui pengelolaan administrasi, penyediaan informasi, serta pengambilan keputusan manajerial. Oleh karena itu, pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang relevan untuk

dikaji karena ketiga aspek tersebut berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja karyawan bagian kantor.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate* melaksanakan berbagai program pengembangan karyawan. Salah satu upaya tersebut dilakukan melalui program pelatihan kerja seperti pelatihan administrasi dan sistem kerja perusahaan, pelatihan penggunaan teknologi dan sistem komputer untuk menunjang pekerjaan perkantoran, serta pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program pelatihan tersebut diikuti oleh karyawan yang bekerja pada berbagai bagian di perusahaan, termasuk karyawan bagian kantor seperti staf administrasi, keuangan, serta bagian sumber daya manusia. Melalui pelatihan tersebut, perusahaan berupaya meningkatkan kompetensi serta kemampuan kerja karyawan agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Selain pelatihan, perusahaan PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate* juga memberikan penghargaan atau *reward* kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah diberikan. *Reward* tersebut dapat diterima oleh karyawan yang menunjukkan kinerja kerja yang baik maupun karyawan yang memiliki masa kerja tertentu. Pemberian *reward* tersebut antara lain berupa bonus kinerja tahunan, tunjangan kesejahteraan karyawan seperti fasilitas kesehatan dan tunjangan kerja, serta penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja. Pemberian *reward* tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih disiplin dan produktif.

Gambar 1.1 PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*



Sumber: Kompas Otomotif (2025)

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya pada bagian kantor. Fokus penelitian pada karyawan bagian kantor dipilih karena pekerjaan mereka menuntut ketelitian, ketepatan waktu, kemampuan mengoperasikan sistem komputer, serta koordinasi dan komunikasi yang efektif antarbagian. Apabila aspek pelatihan, motivasi, maupun lingkungan kerja belum berjalan secara optimal, maka kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan administrasi serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

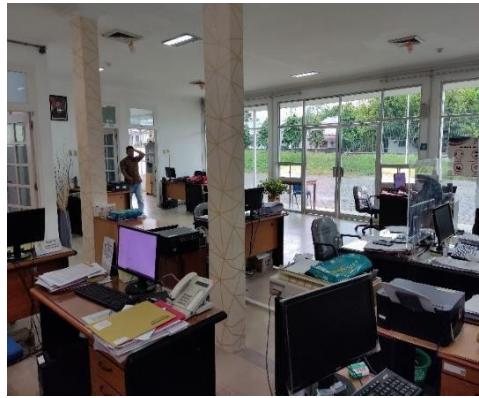
Berdasarkan hasil observasi peneliti di PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*, sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan komputer untuk keperluan administrasi, pengolahan data, serta penyelesaian instruksi kerja dari atasan. Kondisi ini menyebabkan proses pekerjaan menjadi lebih lambat dan berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Selain itu, dari sisi motivasi kerja masih ditemukan perilaku kerja yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Motivasi kerja biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau adanya harapan yang diinginkan (Husna et al., 2025). Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan hadir di tempat kerja, kurangnya partisipasi dalam kegiatan rutin perusahaan, serta pemanfaatan waktu kerja yang belum sepenuhnya efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara lebih bertanggung jawab.

Dari sisi lingkungan kerja, beberapa aspek seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, serta pola komunikasi antara atasan dan bawahan juga masih perlu ditingkatkan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas perkantoran. Oleh karena itu, terciptanya lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan fokus pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga berdampak pada produktivitas serta keberhasilan organisasi (Ningsih et al., 2024).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi lingkungan kerja di PT Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*, peneliti melakukan observasi langsung pada area kerja bagian kantor. Hasil observasi menunjukkan beberapa kondisi fisik lingkungan kerja yang berkaitan dengan tata ruang, pencahayaan, serta penataan fasilitas kerja. Dokumentasi hasil observasi tersebut disajikan pada Gambar 1.2 sebagai ilustrasi kondisi lingkungan kerja yang menjadi salah satu aspek dalam penelitian ini.

Gambar 1.2 Kondisi Kantor PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*



Sumber: Dokumentasi Peneliti (2025)

Kondisi yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta pencapaian target kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memahami sejauh mana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, peneliti melakukan observasi awal melalui pra-survei terhadap 30 karyawan bagian kantor di PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya membantu dalam pelaksanaan tugas serta masih memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Selain itu, terdapat karyawan yang menyatakan bahwa motivasi kerja mereka belum sepenuhnya dipengaruhi oleh penghargaan yang diberikan perusahaan. Sementara itu, pada aspek lingkungan kerja masih ditemukan kondisi di mana suasana kerja dan pola komunikasi belum sepenuhnya mendukung kelancaran tugas sehari-hari. Data pra-survei tersebut ditampilkan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Survei Pra Penelitian

NO	PERTANYAAN	YA		TIDAK	
		F	%	F	%
1	Apakah pelatihan yang Anda terima selama ini sudah membantu mendukung pelaksanaan tugas Anda?	14	46,7	16	53,3
2	Apakah Anda merasa masih memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja?	22	73,3	8	26,7
3	Apakah Anda merasa dorongan atau motivasi kerja Anda dipengaruhi oleh bentuk perhatian atau penghargaan yang diberikan?	13	43,3	17	56,7
4	Apakah kondisi tertentu dalam pekerjaan membuat Anda membutuhkan dukungan tambahan agar tetap semangat dalam bekerja?	24	80,0	6	20,0
5	Apakah keadaan lingkungan kerja, seperti pencahayaan, suhu, atau kebisingan, memengaruhi kenyamanan Anda dalam bekerja?	20	66,7	10	33,3
6	Apakah suasana kerja dan pola komunikasi di tempat kerja sudah mendukung kelancaran tugas Anda sehari-hari?	9	30,0	21	70,0

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan bagian kantor (Administrasi, Keuangan, SDM) memberikan gambaran awal mengenai kondisi pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang

berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*. Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa kondisi yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pada aspek pelatihan, sebanyak 16 responden (53,3%) menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya membantu dalam pelaksanaan tugas pekerjaan mereka, sedangkan 14 responden (46,7%) menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan telah membantu pekerjaan. Selain itu, sebagian besar responden yaitu 22 orang (73,3%) menyatakan masih membutuhkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan masih perlu ditingkatkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

Pada aspek motivasi kerja, hasil pra-survei menunjukkan bahwa penghargaan atau perhatian yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mempengaruhi dorongan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari 17 responden (56,7%) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mereka tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh penghargaan tersebut. Selain itu, sebanyak 24 responden (80%) juga menyatakan bahwa mereka masih membutuhkan dukungan tambahan agar tetap memiliki semangat kerja dalam menjalankan pekerjaan.

Selanjutnya pada aspek lingkungan kerja, sebanyak 20 responden (66,7%) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti pencahayaan, suhu, dan tingkat kebisingan mempengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja. Selain itu, 21 responden (70%) menyatakan bahwa suasana kerja dan pola komunikasi di tempat kerja belum sepenuhnya mendukung kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih perlu diperhatikan agar dapat mendukung aktivitas kerja karyawan secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi kerja, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh faktor pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman teoritis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, pelatihan, serta lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor industri perkebunan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman empiris serta memperluas pengetahuan peneliti mengenai penerapan teori manajemen sumber daya

manusia dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate*. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang relevan dengan topik kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT. Bridgestone Sumatra *Rubber Estate* dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, baik melalui peningkatan motivasi kerja, pelaksanaan program pelatihan yang berkelanjutan, maupun perbaikan kondisi lingkungan kerja agar tercipta produktivitas yang optimal dan berkesinambungan.