

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Subianto (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di instansi (Rivai, 2019).

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap

beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan seperti halnya perusahaan kelapa sawit PT. Syaukat Sejahtera.

PT. Syaukat Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan Pabrik Kelapa sawit. PT. Syaukat Sejahtera didirikan pada tahun 2011 dengan kapasitas 30 ton /jam, Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan terkemuka di sektor industri. Didalam PT. Syaukat Sejahtera, kinerja karyawan di dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem yang di terapkan oleh lembaga atau organisasi tempat bekerja. Selain itu manajer harus memberikan arahan yang benar kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya,itu sangat penting karena apabila manajer tidak memberikan arahan yang jelas, maka para karyawan akan bekerja tanpa arah yang pasti.

Kekuatan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga erletak pada sumber daya manusianya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bergerak menuju arah pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya diperlukan interaksi antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit atau lebih dikenal dengan PT. Syaukat Sejahtera. Fenomena persaingan bisnis kelapa sawit yang semakin ketat menuntut PT. Syaukat Sejahtera membutuhkan kinerja yang optimal dari para karyawan yang bekerja, sehingga perusahaan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, seperti rancangan pemeliharaan terhadap kebun sawit mereka sehingga buah yang dihasilkan konsisten mempunyai kualitas yang bagus, serta pengontrolan terhadap penjualan dari buah sawit dan juga olahannya yaitu *Crude Palm Oil (CPO)*. Namun, kenyataannya kinerja karyawan di PT. Syaukat Sejahtera belum memadai, masih banyak karyawan yang bermalasan, karyawan yang belum memahami apa yang dikerjakan dan lain nya. Maka dari itu pemeliharaan terkait dengan lingkungan kerja merupakan hal yang penting dan perlu diperhatikan bagi perusahaan kelapa sawit dengan tujuan dapat mendorong dan meningkatkan kinerja para karyawan dengan tersedianya lingkungan yang nyaman untuk bekerja, kemampuan yang bagus, dan juga pemberian pelatihan yang baik dan pimpinan juga mampu memberdayakan karyawannya.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan yang akhirnya akan menentukan bagaimana kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan yang sudah di tentukan oleh perusahaan (Bangun, 2018). Apabila sebuah perusahaan mempunyai lingkungan

kerja yang tidak nyaman, hal ini akan mempengaruhi kinerja para karyawan sehingga dapat berpengaruh pada penurunan kinerja perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga para karyawan fokus dalam mengerjakan tugas-tugas perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga kinerja dari para karyawan juga akan meningkat (Premarathne & Kappagoda, 2020).

Semakin bertambah ketatnya persaingan bisnis dalam era globalisasi ini, banyak perusahaan sering tidak menyadari dan tidak memperhatikan bahwa faktor yang menjadi masalah dalam kinerja karyawannya yaitu berasal dari lingkungan kerja yang dimiliki. Lingkungan kerja yaitu segala aspek dan faktor yang terletak dan berada di sekitar para karyawan perusahaan yang bisa berpengaruh terhadap dirinya pada saat menjalankan tugas dan pekerjaannya, seperti rasa aman dan nyaman dan juga tidak ada persaingan kerja antara karyawan lainnya (Robbins, 2019).

Lingkungan kerja yang terdapat di dalam kantor merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan lingkungan kerja ini selalu secara langsung berhubungan dengan para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Perusahaan perlu untuk menyesuaikan serta mengatur lingkungan kerja dengan baik sehingga para karyawan yang bekerja di dalam kantor akan memperoleh rasa senang pada saat bekerja. Namun, fenomenanya lingkungan kerja dimana para karyawan bekerja belum semaksimal yang diharapkan karyawan, dimana PT. Syaukat Sejahtera ini berlokasi dekat dengan pemukiman warga, yang setiap mereka bekerja selalu aja ada gangguan baik dari

anak-anak maupun lainnya. Bukan hanya itu suara bising dari pabrik yang beroperasi dan juga bau tidak sedap dari pembuangan limbah pabrik juga menyebabkan karyawan tidak betah berkerja. hal ini sejalan dengan penelitian Subianto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan nyaman apabila di dalam sebuah perusahaan terdapat kenyamanan dan dapat diatur sesuai dengan keinginan dari setiap karyawan, tidak adanya gangguan yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan, kemudian suhu udara yang sesuai dan juga tidak terdapat kebisingan.

Selain lingkungan kerja juga terdapat faktor lainnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Menurut Bangun (2018) kemampuan kerja merupakan keseluruhan potensi yang ada dalam diri seorang karyawan melalui pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan pengalaman yang pernah dijalannya untuk memudahkan pegawai dalam menjalani pekerjaan yang ada. Kemampuan kerja karyawan yang kurang dapat mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai. Berdasarkan observasi awal mengenai kemampuan kerja, penulis mendapati bahwa fenomenanya kemampuan kerja karyawan di perkebunan kelapa sawit Kabupaten Bireuen masih terbelang rendah, hal ini dapat ditunjukkan dari sikap dan perilaku karyawan dimana sebagian karyawan kurang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan karyawan lainnya, kurang memiliki keterampilan dalam mengelola perkebunan, menjaga, memupuk dan sebagainya. Rata-rata tingkat pendidikan karyawan di PT. Syaukat Sejahtera tersebut yaitu tingkat SMA, hanya sebagian kecil tingkat Diploma dan sarjana. Pendidikan yang tinggi juga dapat

menumbuhkan kemampuan kerja yang bagus bagi karyawan, dimana semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kemampuan kerja (*the working capacity*) atau produktivitas seseorang dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya jumlah karyawan yang berprestasi yang mempunyai kinerja yang bagus.

Selain kemampuan yang kurang, rendahnya pelatihan dan pemberdayaan juga menjadi faktor penentu kinerja karyawan. Pemberdayaan adalah sebuah proses penyadaran masyarakat yang dilakukan secara transformatif, partisipatif, dan berkesinambungan melalui peningkatan kemampuan dalam menangani persoalan dasar yang dihadapi dan meningkatkan kondisi hidup sesuai dengan harapan (Sutrisno, 2018). Fenomenanya karyawan di PT. Syaukat Sejahtera juga dibekali dengan pemberdayaan setiap tahunnya. Akan tetapi, masih banyak juga karyawan yang mempunyai kinerja yang belum memadai atau sesuai *Standard Operating Procedure* (SOP). Padahal, tujuan yang diadakannya pemberdayaan supaya karyawan mampu meningkatkan kemampuan dan kinerjanya. Akan tetapi, pemberdayaan yang dilakukan belum maksimal, dikarenakan hanya dijalankan dua kali dalam setahun. Dengan kualitas yang baik dan semakin membaik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Faktor pelatihan juga menjadi penentu kinerja karyawan yang maksimal. Pelatihan menurut Herlambang (2018) adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pelatihan dilakukan sebagai sarana meningkatkan keterampilan

dan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi pada era globalisasi. Setiap karyawan dituntut agar dapat bekerja efektif dan efisien. Fenomenanya di PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen. Pelatihan yang diberikan hanya sekedar sosialisasi saja, bukan pelatihan khusus dalam meningkatkan pengetahuan karyawannya. Oleh karena itu, banyak karyawan yang mengabaikan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang telah di terapkan karena ketidaktahuan mereka akan hal tersebut.

Penelitian yang dilakukan Budiyanto et al., (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana, karyawan yang mampu bekerja, paham akan perkebunan dan pandai dalam mengelola perkebunan, sudah pasti dapat meningkatkan produktivitas dalam perkebunan tersebut. Sedangkan Munparidi (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila pelatihan yang diberikan baik sebelum karyawan bekerja maka akan mempengaruhi kinerja nya. Karena setelah diberi pelatihan karyawan tersebut sudah mengetahui tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Lingkungan kerja baik maka kinerja akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja,**

Kemampuan Kerja, Pemberdayaan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen?
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen?
3. Bagaimana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen.
2. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen.
3. Mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen.

4. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pemilihan topik bahasan tentang Pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, pemberdayaan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syaukat Sejahtera di Gandapura Kabupaten Bireuen secara teori akan memberikan gambaran yang kontrik dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat di jadikan referensi dan bahan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan input dalam menciptakan lingkungan yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di lingkungan PT. Syaukath Sejahtera.