

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran dan fungsinya sangat penting dalam hal mendukung keberhasilan organisasi. Dalam dunia kerja manusia merupakan tenaga kerja yang memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan perusahaan dan merupakan aset yang sangat berharga. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Menurut Aneeqa Zreen (2018), ada hubungan antara pelatihan, pengembangan, dan kinerja karyawan. Pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif dan telah membuktikan bahwa pelatihan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik dan positif. Organisasi yang menghabiskan banyak uang untuk pelatihan dan pengembangan telah mendapat hasil karyawan yang masuk akal dan tidak di rugikan karna memberikan dampak pada perusahaan.

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Lingkungan kerja juga secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak

pada semakin tinggi kinerja pada perusahaan tersebut. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen lingkungan kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel penilaian kinerja (Y) secara simultan maupun secara parsial di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri.

PT. Valdo Sumber Daya Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing*. salah satu perusahaan yang sudah lumayan besar perihal pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu seiring dengan permintaan akan kebutuhan perusahaan – perusahaan yang baik maka diperlukan tenaga-tenaga sumber daya manusia yang mempunyai kinerja handal pula serta harus terus ditingkatkan disetiap tahunnya, agar mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Permasalahan paling utama di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri adalah pelayanan yang maksimal terhadap calon pekerja sehingga calon pekerja merasa puas dan merasa beruntung saat direkrut di PT. Valdo tersebut sehingga permasalahan kinerja karyawan di PT. Valdo sangat penting untuk di ketahui.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan diatas dapat di *kemukakan masalah-masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan pelatihan kerja di PT. Valdo berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah Lingkungan kerja pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi kepentingan penelitian ilmiah, penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap suatu organisasi khususnya di PT.Valdo Sumber Daya Mandiri.
2. Bagi PT.Valdo ini bisa sebagai masukan demi tercapainya sumberdaya manusia yang diharapkan dapat menjawab visi dan misi perusahaan.