

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk mempersiapkan dirinya agar dapat mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan adanya perubahan yang akan terjadi. Seiring dengan meningkatnya perkembangan pada suatu usaha yang menimbulkan adanya persaingan ekonomi yang semakin ketat, untuk itu suatu perusahaan dapat bersaing dengan cara menjalankan usahanya dengan pemikiran atau tindakan yang sebaik mungkin dan memiliki strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan di perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya yang bertujuan agar perusahaan selalu berusaha untuk target atau pencapaian yang akan di hasilkan oleh suatu perusahaan maupun dari karyawannya. Sebagian besar masalah yang sering dijumpai pada perusahaan yaitu Rendahnya kinerja pada karyawan di dalam suatu perusahaan yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan suatu perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Pada dasarnya Kinerja adalah suatu bagian dari karyawan yang harus melakukan tugasnya untuk menentukan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Farisi et al 2020).

PT. Pacific Lubritama Indonesia (PLI) merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi berbagai macam jenis pelumas/oli untuk sektor otomotif dan industri yang mempunyai nama pemegang merk dagang pelumas seperti *Repsol*, *United*, *Bell 1*, *Us Lube* dan *Hydropure*. Selain itu PT. Pacific Lubritama Indonesia juga memiliki pesaing di sektor otomotif dan industri seperti PT. Wiraswasta Gemilang Indonesia, PT. Nusaraya Putramandiri, dan PT. Alp Petro Industry.

Berdasarkan fenomena yang ada pada PT. Pacific Lubritama Indonesia yaitu masih adanya kinerja karyawan yang cukup rendah. PT. Pacific Lubritama Indonesia harus memberikan pelatihan kepada karyawan yang diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan atau ide-ide baru pada karyawan yang sifatnya lebih umum dan lebih terstruktur. Selain itu adapun permasalahan lain yang timbul di PT. Pacific Lubritama Indonesia yaitu pemimpin kurang memberikan kesempatan pada bawahan untuk dapat berekspresi mengembangkan dirinya dengan mencoba menyelesaikan permasalahan lama dengan inovasi dan ide dari para karyawan. Terakhir adanya Lingkungan Kerja di PT. Pacific Lubritama Indonesia masih memerlukan banyak pembenahan. Ditambah ada beberapa ruangan yang terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Selain itu dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi. Akan tetapi perusahaan berusaha untuk meminimalisir kondisi yang ada dengan memberikan *air purifier* disetiap ruangan, selain itu karyawan juga diberikan ruangan untuk tempat penyimpanan dokumen-dokumen. Dari fenomena yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

Secara garis besar, tidak hanya kinerja karyawan ada pula lingkungan kerja di suatu perusahaan yang sangat mempengaruhi pada kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat menciptakan keadaan lingkungan kerja yang positif dan nyaman agar karyawan dapat lebih fokus dalam mengerjakan, menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas yang

telah diberikan (Astutiningtyas, 2022). Jika pada suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan rendahnya pelaksanaan tugas yang telah diberikan seperti lingkungan kerja sempit, ini dapat mempengaruhi terhadap kreatifitas dalam bekerja para karyawan. Sebab itu lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, sehingga lingkungan kerja perlu diciptakan, agar karyawan yang berada di dalam organisasi akan bekerja dengan nyaman, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan lebih baik (Suprihatin, 2021).

Menurut Agustin (2021) Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang bijaksana untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan satu kesatuan antara bawahan dengan atasan dalam mewujudkan kerjasama pada suatu perusahaan.

Selain lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, pelatihan juga penting untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan. Baik itu karyawan yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah yang di akibatkan dari perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain meningkatkan pengetahuan para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, Pelatihan merupakan suatu proses yang mengajarkan karyawan baik itu kemampuan, pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan yang selanjutnya akan diemban kepada para karyawan. Jadi para peserta pelatihan harus

bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan. Akan tetapi apabila karyawan tidak bersungguh-sungguh atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Subroto, 2018).

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan sebelumnya, permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk memberikan bukti empiris atas :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis serta memberikan gambaran nyata mengenai teori yang dipelajari selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini memberikan sedikit manfaat tentang pengaruh pelatihan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dibidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan pelatihan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan literatur untuk penelitian selanjutnya.