

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan (Sedarmayanti 2017:3-4). Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sumber daya manusia adalah individu yang mempunyai potensi untuk berkembang dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan atau perusahaan (Hidayanti dkk, 2019:151). Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tujuan perusahaan Kotler dalam (Suwandi, 2016).

Salah satu perusahaan di bidang industry di Medan yang melibatkan sumber daya manusia yaitu PT. SOCI MAS (PT. SCM) juga dikenal sebagai Sinarmas Oleochemical. PT. SCM adalah anak perusahaan dari PT SMART Tbk yang ber alamat di Jl. Pulau Irian Kawasan Industri Medan No.2,

Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Dan memiliki kantor komersial di Singapura, serta memiliki representasi di hampir seluruh dunia dengan kapasitas total tahunan sekitar 240.000 metrik ton pasokan oleokimia dalam bentuk asam lemak dan gliserin. Berdirinya PT. Sinar Oleochemical Internasional diprakarsai oleh salah satu investor Indonesia dan salah satu investor Jepang yang mengadakan pertemuan di Jakarta Convention Center, Jakarta pada tahun 1991. Ide awal pembentukan perusahaan ini karena besarnya peluang pasar bahan-bahan kimia saat itu dan juga dikarenakan tersedianya bahan baku yang banyak di Indonesia untuk proses produksi. Kemudian, investor Indonesia yang diwakili oleh Sinar Mas Grup dan investor Jepang yang diwakili oleh Nippon Oil and Fat (NOF) mengadakan pertemuan dengan investor-investor Jepang yang berminat menjadi mitra perusahaan ini di Jakarta. Produk mereka terbuat dari minyak alami dan lemak dari kelapa sawit dan kelapa sawit kernel. Sinarmas Oleochemical dan rantai pasokannya bersertifikat RSPO dan GMP untuk bahan kosmetik, serta bersertifikat GMP+B2 untuk keamanan pakan.

Salah satu permasalahan yang terjadi pada PT. SCM terdapat pada rendahnya kinerja karyawannya, dimana hal ini harus segera diselesaikan. Karena kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan (Mangkunegara, 2022). Sebuah perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan yang berkembang atau maju apabila hasil kinerjanya baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawannya

agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Rahadi, 2013).

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019:182). Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Perusahaan perlu memperhatikan kinerja setiap karyawannya dan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat. PT. SCM berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan beberapa faktor. Peneliti melakukan Observasi dan Wawancara pada karyawan PT. SCM, sehingga peneliti menemukan permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada PT. SCM kerap mengalami hambatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dikarenakan kurangnya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kesalahan yang sering terjadi akhirnya juga menyebabkan pekerjaan yang diselesaikan setiap karyawan menjadi tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Hal tersebut yang membuat kinerja karyawan menurun dan permasalahan tersebut harus segera diselesaikan. Karena ketika

kinerja karyawan pada suatu perusahaan berjalan dengan baik maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Alkaresi, 2019).

Peneliti ingin memperkuat fenomena yang telah peneliti temukan pada observasi dan wawancara, maka peneliti melakukan penyebaran kusioner pra survei kepada 30 karyawan PT. SCM, didukung oleh (Sugiyono, 2015) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian minimum 30 responden. Didukung oleh (Permana., dkk, 2019) yang menyatakan bahwa untuk mengetahui fenomena yang ada di dalam suatu perusahaan maka perlu melakukan pra survey dengan menggunakan 30 responden. Sejalan dengan itu, maka peneliti melakukan survei kepada 30 orang responden. sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra Survei Kinerja pada Karyawan PT. SCM**

No.	Pertanyaan KINERJA KARYAWAN(Y)	Penilaian					
		Ya	%	Tidak	%	Total	%
1.	Apakah Anda selalu dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan?	22	73,3%	8	26,7%	30	100%
2.	Apakah Anda Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan anda dengan tepat waktu?	11	36,7%	19	63,3%	30	100%
3.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan anda tanpa ada kesalahan?	12	40%	18	60%	30	100%
4.	Apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan Anda sesuai dengan deskripsi pekerjaan?	24	80%	6	20%	30	100%

Sumber: Hasil penyebaran kusioner pra survei kinerja pada karyawan PT. SCM

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara rata-rata sekitar 42,5% karyawan PT. SCM belum menerapkan kinerja yang baik. Terlihat pada hasil pra survei diatas

masih terdapat karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu yaitu sebesar 63,3%, karyawan yang selalu melakukan kesalahan dalam pekerjaannya yaitu sebesar 60%, karyawan yang belum bisa mencapai target pekerjaannya sebesar 26,7% dan karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan sebesar 20%. Dari hasil tersebut, artinya kinerja pada karyawan PT. SCM perlu untuk di tingkatkan agar mendapat hasil kerja yang lebih maksimal. Karena kinerja karyawan harus terus di tingkatkan agar hasil kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan waktu yang tepat dan memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan (Iyam & Jeaneta, 2022).

Sejalan dengan Sutrisno (2019:152) yang menyatakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pula. Maka dari itu dengan meningkatkan ketepatan waktu membuat hasil kerja dapat dicapai dengan waktu yang tepat dan memaksimalkan kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan menurut Edison (2017: 193) yang menyatakan jika pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi sesuai target. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkungan internal perusahaan atau organisasi.

Sejalan oleh penelitian Edison (2017:192) yang menyatakan kinerja dipengaruhi tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Di dukung oleh (Prastyo, 2016) yang menyatakan bahwa kehandalan mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan yang tepat akurat dan benar. Oleh karena itu jika karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa ada

masalah, maka karyawan dapat meningkatkan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan.

Menurut Dwiyanti dan Heryanda (2019) suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini ada beberapa upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memperhatikan pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan serta memperhatikan stress kerja yang dialami karyawan, dengan memperhatikan hal tersebut perusahaan dapat berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan saat ini (Priansa, 2017). Menurut (Handoko dalam Haryati, 2019) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubies dalam Hamali (2016) Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu secara sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan biasanya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Menurut David Kolb (2022) Dalam industri yang berkembang pesat dengan teknologi dan proses yang terus berubah, pelatihan yang

konsisten memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan peralatan dan teknologi baru. Selain itu, pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan memahami proses kerja yang lebih efisien, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Monika (2020) Pelatihan juga membantu memastikan bahwa karyawan selalu siap menghadapi tantangan baru dan dapat bekerja secara optimal. Selain itu, kualitas produk adalah aspek yang sangat penting dalam industri. Karyawan yang terlatih dengan baik lebih mampu memproduksi barang dengan standar kualitas yang tinggi. Pelatihan dalam teknik kontrol kualitas, inspeksi, dan pengujian adalah kunci untuk meminimalkan cacat produk dan memastikan bahwa setiap produk yang keluar dari pabrik memenuhi standar yang telah ditetapkan. Menurut Azizah (2019), Pelatihan tidak hanya meningkatkan kepercayaan pelanggan tetapi juga membantu perusahaan memenuhi regulasi dan standar industri yang ketat. Tanpa pelatihan yang tepat, risiko terjadinya cacat produk dan ketidakpatuhan terhadap standar bisa meningkat, yang dapat merugikan perusahaan secara finansial dan reputasi.

Perencanaan pelatihan di PT Soci Mas dimulai dengan identifikasi kebutuhan pelatihan yang mendalam. Proses ini melibatkan analisis kinerja karyawan dan menilai kesenjangan keterampilan yang ada dibandingkan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan ini dilakukan melalui penilaian kinerja, umpan balik dari atasan, dan analisis tugas pekerjaan, serta mempertimbangkan tujuan strategis perusahaan seperti

peningkatan efisiensi produksi dan adopsi teknologi baru. Selanjutnya, perusahaan merancang program pelatihan dengan menentukan konten yang relevan dan metode yang efektif. Konten pelatihan meliputi keterampilan teknis, pengetahuan industri, dan keterampilan lunak, sementara metode pelatihan bisa berupa sesi tatap muka, e-learning, workshop, atau simulasi. Pelatihan yang dilakukan PT Soci Mas antara 1-2 kali setiap tahunnya. Pelatihan tersebut direncanakan di awal rapat tahunan sekaligus meninjau pelatihan pada tahun kemarin. Dalam hasil rapat pelatihan bisa berubah kuantitasnya sesuai dengan kebutuhan departemen yang ada. Selain itu, perusahaan juga memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan, seperti instruktur dan materi pelatihan, tersedia dan siap digunakan.

Adapun bentuk pelatihan yang dilakukan PT Soci Mas untuk setiap divisi yaitu sebagai berikut:

#### 1. Administrasi, Keuangan, dan Akuntansi

- HRD: Pelatihan workshop tentang teknik rekrutmen yang efektif dan pelatihan kepemimpinan untuk pengembangan keterampilan manajerial.

Purchasing: Kursus tentang strategi negosiasi untuk mendapatkan harga terbaik dan pelatihan dalam analisis pemasok untuk memilih vendor yang tepat.

- General Affair: Sesi pelatihan tentang pemeliharaan fasilitas dan pengelolaan administrasi kantor yang efisien.

Keuangan: Workshop tentang pembuatan anggaran dan analisis risiko keuangan serta pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak keuangan terbaru.

- Akuntansi: Kursus tentang penerapan standar akuntansi internasional dan pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak akuntansi.

Informasi dan Teknologi: Sesi pelatihan tentang pengelolaan sistem informasi perusahaan dan perlindungan data dari ancaman cyber, serta pelatihan dalam analisis data untuk pengambilan keputusan berbasis data.

## 2. Pabrik

- PPC (Production Planning and Control): Workshop tentang teknik perencanaan produksi yang efisien dan pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak PPC untuk optimasi jadwal produksi.
- Maintenance Engineering: Kursus tentang pemeliharaan preventif untuk mencegah kerusakan mesin serta pelatihan praktis dalam menggunakan alat diagnostik untuk identifikasi masalah mesin.
- Packing: Sesi pelatihan mengenai metode pengemasan yang efektif dan pelatihan dalam sistem pengendalian kualitas untuk memastikan produk dikemas dengan benar.
- Proses: Workshop tentang teknik lean manufacturing untuk mengurangi limbah dan pelatihan dalam pengendalian variabel proses untuk memastikan konsistensi kualitas produk.
- Quality Control: Kursus tentang metode pengujian produk dan pelatihan dalam penggunaan alat ukur untuk memastikan produk memenuhi standar kualitas.
- Quality Assurance: Sesi pelatihan tentang penerapan sistem manajemen kualitas seperti ISO, pelatihan dalam melakukan audit kualitas untuk

mengidentifikasi area perbaikan, serta pelatihan tentang teknik peningkatan kualitas berkelanjutan.

### 3. Logistik dan Penjualan

- Purchasing & Documentation: Contoh: Workshop tentang teknik negosiasi dengan pemasok dan pelatihan dalam pengelolaan dokumentasi logistik, termasuk pembuatan dan pemrosesan dokumen seperti purchase order dan invoice.
- Load & Unload: Sesi pelatihan mengenai prosedur aman untuk memuat dan membongkar barang serta pelatihan praktis dalam penggunaan peralatan seperti forklift dan pallet jack.
- Gudang: Kursus tentang teknik manajemen gudang yang efisien dan pelatihan dalam penggunaan sistem manajemen inventaris berbasis perangkat lunak untuk melacak stok dan mengoptimalkan ruang gudang.
- Ekspor: Workshop tentang prosedur dan dokumen yang diperlukan untuk ekspor, termasuk pelatihan tentang regulasi internasional dan persyaratan bea cukai.
- Lokal: Pelatihan mengenai strategi distribusi lokal yang efisien dan manajemen rute transportasi untuk mengoptimalkan pengiriman dalam wilayah domestik serta pelatihan dalam pengendalian biaya logistik.

Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Diperkuat oleh Hasibuan dalam (Anggereni, 2018) yang menyatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan

membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan jika semakin sering program pelatihan dilaksanakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggereni, 2018) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, artinya pelatihan kerja 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 baik dan tidak dirugikan karena memberikan dampak pada perusahaan. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartomo & Luturlean (2020) membuktikan bahwa pelatihan kerja berkorelasi positif, yang artinya memberikan makna bahwa pelatihan kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung lebih baik dan efektif, sehingga pelatihan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

Namun, terdapat hasil penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* dari pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, Faizal & Choirunnisak (2021) diperoleh hasil pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya *research gap* tersebut, maka untuk menemukan fenomena mengenai pelatihan kerja pada karyawan. Peneliti melakukan observasi dan

wawancara, sehingga peneliti mendapatkan karyawan yang bekerja di PT. SCM, masih ada kekurangan pada kegiatan pelatihan yang dirasakan oleh para karyawan menyangkut materi dan instruktur pelatihan. Adapun materi yang diberikan cenderung masih belum lengkap serta tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu instruktur yang memberikan pelatihan sering sekali dari pihak internal perusahaan, sehingga membuat kegiatan pelatihan terasa monoton dan kurang mendapat ilmu lebih banyak dari instruktur luar perusahaan. Yang pada akhirnya kegiatan pelatihan menghasilkan hasil yang kurang maksimal bagi para pesertanya, serta untuk kedepannya para karyawan tidak mengetahui bagaimana cara untuk mengembangkan keterampilannya dengan baik dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan oleh (Sutrisno, 2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, jika perusahaan mampu memberikan pelatihan kerja yang baik bagi karyawannya maka akan menunjang semua kegiatan, yang nantinya diharapkan mampu mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut serta nantinya karyawan akan bekerja dengan baik dan mampu memberikan kinerja yang maksimal yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Namun untuk memperkuat fenomena yang telah peneliti temukan, maka peneliti melakukan penyebaran kusioner pra survei kepada karyawan PT. SCM, Karena menurut (Sugiyono, 2015) ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian minimum 30 responden. Didukung oleh (Permana., dkk, 2019) yang menyatakan bahwa untuk mengetahui fenomena yang ada di dalam suatu perusahaan maka perlu melakukan pra survey dengan menggunakan 30

responden. Didukung dengan Model evaluasi pelatihan Kirkpatrick juga akan sangat relevan untuk menilai dan meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja di PT SOCI MAS, khususnya dalam merancang pra survey dan pascapelatihan. Berdasarkan teori Kirkpatrick, proses evaluasi pelatihan dapat membantu PT SOCI MAS mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan merancang intervensi yang lebih tepat sasaran, baik dari segi reaksi karyawan terhadap pelatihan maupun penerapan keterampilan di tempat kerja.

Sebelum pelatihan dimulai, survei dapat dilakukan untuk mengukur reaksi awal (Level 1) dan kebutuhan pelatihan karyawan, misalnya melalui pertanyaan yang mengeksplorasi persepsi karyawan tentang relevansi dan potensi manfaat pelatihan. Ini membantu memastikan pelatihan yang dirancang sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan (Kirkpatrick, 2016). Selain itu, pre-assessment pada Level 2 (Learning) dapat menilai tingkat pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki karyawan sebelum pelatihan. Ini penting untuk membandingkan hasil pembelajaran setelah pelatihan selesai (Valamis, 2023). Sejalan dengan itu, maka peneliti melakukan survei kepada 30 orang responden. sebagai berikut:

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra Survei Pelatihan Kerja pada Karyawan PT. SCM**

No.	Pertanyaan	Penilaian				Total	%
		Ya	%	Tidak	%		
	<b>PELATIHAN KERJA (X1)</b>						
1.	Apakah instruktur pemateri pelatihan sudah sesuai	7	33,3%	23	76,7%	30	100%

	dengan kriteria perusahaan?						
2.	Apakah karyawan yang diberikan pelatihan sudah sesuai standar kriteria untuk mengikuti pelatihan?	25	73,3%	8	26,7%	30	100%
3.	Apakah tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan sudah tepat ?	24	80%	6	20%	30	100%
4.	Apakah materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan?	10	33,3%	20	66,7%	30	100%
5.	Apakah pelatihan yang diberikan perusahaan sudah meningkatkan keterampilan anda dalam menyelesaikan pekerjaan anda?	22	73,3%	8	26,7%	30	100%

Sumber: Hasil penyebaran kusioner pra survei pelatihan kerja pada karyawan PT. SCM

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa secara rata-rata sekitar 43,36% karyawan PT. SCM belum menerima pelatihan kinerja yang baik. Terlihat pada hasil pra survei diatas masih terdapat karyawan yang merasa penyampaian materi belum sesuai dengan kriteria yaitu sebesar 76,7%, materi pelatihan yang digunakan dirasa kurang tepat yaitu sebesar 66,7%, lalu karyawan yang merasa pelatihan belum meningkatkan keterampilan mereka yaitu sebesar 26,7%, karyawan yang merasa peserta yang diberikan pelatihan belum sesuai standar kriteria sebesar 26,7% dan masih ada karyawan yang merasa metode yang disampaikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan yaitu sebesar 20%. Dari hasil tersebut menyatakan bahwasannya pelatihan kerja pada karyawan PT. SCM perlu dilakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan

mendapatkan peningkatan kemampuan yang lebih maksimal dari pelatihan. Menurut Simarmata, et al. (2021) semakin sering karyawan diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Sejalan dengan Mangkunegara (2017) instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan. Oleh karena itu pemilihan penyampai materi (instruktur) sangat penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan kerja.

Menurut Kasmir (2016) materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan merupakan faktor penentu keberhasilan pelatihan. Oleh karena itu, materi pelatihan harus dibuat berdasarkan kebutuhan karyawan maupun perusahaan, dan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Dan menurut Noviantoro (2012:39) Materi Pelatihan (Isi Pelatihan) yaitu, apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan itu up to date.

Selain dari pelatihan kerja, lingkungan kerja juga menjadi salah satu variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh

pelatihan kerja, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang berperan penting dalam membentuk rasa aman, nyaman, dan puas bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya (Anam, 2018; Mangkunegara, 2017). Lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan produktivitas, sementara kondisi yang kurang optimal justru dapat menurunkan kinerja karyawan (Setyowati, 2018). Sejalan dengan penelitian Elizar (2018), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi prioritas bagi organisasi yang ingin mencapai kinerja optimal dari karyawannya.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang ideal akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Namun, terdapat hasil penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Dotulang & Lumintang (2022) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya *research gap* tersebut, maka untuk menemukan fenomena mengenai lingkungan kerja pada karyawan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara, sehingga peneliti mendapatkan karyawan yang bekerja di PT. SCM,

dimana lingkungan kerja yang diberikan masih kurang baik kepada karyawannya seperti suhu udara di lingkungan kerja yang masih kurang baik di beberapa lokasi di dalam maupun di luar ruangan. Dan juga tempat kerja yang masih dekat dari suara kebisingan pabrik maupun mesin produksi sehingga menurunkan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan, serta kurangnya hubungan antar karyawan. Sehingga hal tersebut memberi pengaruh terhadap kenyamanan bagi para karyawan, yang akhirnya mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut.

Namun untuk memperkuat fenomena yang telah peneliti temukan, maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survei kepada karyawan PT. SCM, Karena menurut (Sugiyono, 2015) ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian minimum 30 responden. Didukung oleh (Permana., dkk, 2019) yang menyatakan bahwa untuk mengetahui fenomena yang ada di dalam suatu perusahaan maka perlu melakukan pra survey dengan menggunakan 30 responden. Sejalan dengan itu, maka peneliti melakukan survei kepada 30 orang responden sebagai berikut:



**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja pada Karyawan PT. SCM**

No.	Pertanyaan	Penilaian					
		Ya	%	Tidak	%	Total	%
1.	Apakah pencahayaan membantu Anda	21	70%	9	30%	30	100%

	dalam menyelesaikan pekerjaan?						
2.	Apakah suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik dalam menunjang pekerjaan?	11	33,7%	19	63,3%	30	100%
3.	Apakah tempat kerja jauh dari kebisingan sehingga dapat berkonsentrasi dengan baik?	5	16,7%	25	83,3%	30	100%
4.	Apakah pemilihan warna pada tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja?	19	63,3%	11	36,7%	30	100%
5.	Apakah tata <i>layout</i> (tata letak) ruangan kerja sudah tersusun dengan baik?	23	76,7%	7	23,3%	30	100%
6.	Apakah tempat kerja memberikan keadaan yang tenang dalam melakukan pekerjaan?	21	70%	9	30%	30	100%
7.	Apakah setiap karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan?	14	46,7%	16	53,3%	30	100%

Sumber: Hasil penyebaran kusioner pra survei lingkungan kerja pada karyawan PT. SCM

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa secara rata-rata sekitar 45,7% karyawan PT. SCM belum mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Terlihat pada hasil pra survei diatas masih terdapat karyawan merasa tempat kerja mereka masih belum terbebas dari kebisingan yaitu sebesar 83,3%, serta suhu udara yang belum baik di lingkup kerja sebesar 63,3%,Karyawan merasa masih sedikit karyawan yang saling membantu dalam pekerjaan yaitu sebesar 53,3%, karyawan yang merasa pemilihan warna belum meningkatkan konsentrasi yaitu sebesar 36,7%, karyawan yang merasa pencahayaan di tempat kerja belum membantu pekerjaan yaitu sebesar 30%, karyawan yang merasa tempat kerja mereka belum memberikan

keadaan yang tenang yaitu sebesar 30% dan karyawan yang merasa tata layout ruangan kerja mereka belum tersusun baik yaitu sebesar 23,3%. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja pada karyawan, dengan memperbaiki dan memberikan lingkungan yang baik untuk menunjang kinerja karyawan Leblebici (2014), bahwa Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan kerja karyawan.

Sejalan dengan karmila (2020) yang mengatakan bahwa, kebisingan dan suhu ruangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan kondisi dan lingkungan kerja pengaruh kebisingan dan suhu ruangan terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan karyawan yang terdampak kebisingan sehingga karyawan dapat nyaman dan maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya untuk perusahaan.

Didukung oleh (Sedarmayanti, 2017) suhu udara yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja mengalami penurunan, dan suhu udara yang terlalu panas akan menciptakan rasa lelah yang lebih cepat timbul pada tubuh sehingga para karyawan cenderung akan lebih banyak membuat kesalahan. Serta menurut (Saleem et al., 2012) suhu udara di dalam kantor yang dapat dikontrol juga dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, dikarenakan para karyawan dapat memperoleh suhu yang tepat dan sesuai dengan keinginan mereka yaitu dengan

memanfaatkan alat pemanas dan pendingin ruangan yang terdapat di kantor. Maka dari itu jika suhu di lingkungan pekerjaan dapat diatur sebaik mungkin dapat meningkatkan kenyamanan dan karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal di lingkup kerja.

Didukung oleh Livia P.K & J.E.Sutanto (2018) peran kerjasama tim terhadap kinerja adalah membantu menyelesaikan setiap tugas dan permasalahan yang ada dalam tim, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik. Menurut Anggraini (2020) kerjasama tim yang baik dan efektif kepada seluruh karyawan yang bekerja sama dengan efektif akan membentuk sikap yang mampu saling bergantung antar sesama karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara baik dan jelas. Maka dari itu membangun hubungan kerja sama antar karyawan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerjanya.

Selain dari pelatihan kerja dan lingkungan kerja, stres kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena menurut Beehr & Newman dalam Wijono (2018:145) stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dan pekerjaan. Keadaan yang dimaksud adalah dimana individu mulai menunjukkan atau merasakan suatu beban yang di anggap memberatkan bagi individu dengan beberapa gejala yang menunjukkan bahwa individu tersebut mengalami stres kerja. Dan menurut (Robiyatul dan Siswanto, 2015) stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan

pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres yang dialami seseorang dapat menurunkan kinerjanya.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stress kerja, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Annisa (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Buulolo., dkk, 2021) membuktikan bahwa stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Namun, terdapat hasil penelitian terdahulu mengindikasikan adanya *research gap* dari stress kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2017) yang diperoleh hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya *research gap* tersebut, maka untuk menemukan fenomena mengenai stress kerja pada karyawan. Peneliti melakukan observasi dan wawancara, sehingga peneliti mendapatkan karyawan yang bekerja di PT. SCM memiliki tuntutan tugas atau beban kerja yang tinggi. Karyawan harus bekerja lebih lama dan harus dapat menyelesaikan banyak pekerjaan sekaligus. Selain itu, tuntutan peran pada pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat tekanan terhadap karyawan sehingga membuat karyawan merasa terbebani. Hal ini mengakibatkan karyawan kesulitan untuk menjaga psikologi dan fisik mereka sehingga menyebabkan karyawan stress. Permasalahan stress kerja di perusahaan



1.	Apakah pekerjaan anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal meskipun banyaknya tuntutan pekerjaan?	14	46,7%	16	53,3%	30	100%
2.	Apakah Anda merasa dapat melaksanakan tugas pada pekerjaan penting tanpa tekanan?	11	36,7%	19	63,3%	30	100%
3.	Apakah anda sudah merasa tenang bekerja dengan sesama pegawai dalam pekerjaan anda?	21	70%	9	30%	30	100%
4.	Apakah kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan anda dalam menjalankannya?	23	76,7%	7	23,3%	30	100%
5.	Apakah Anda merasa dapat menjalankan pekerjaan ada tanpa dipengaruhi tekanan dari atasan?	16	53,3%	14	46,7%	30	100%

Sumber: Hasil penyebaran kusioner pra survei Stres kerja pada karyawan PT. SCM

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa secara rata-rata sekitar 43,3% karyawan PT. SCM masih merasakan stres kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Terlihat pada hasil pra survei diatas masih terdapat karyawan yang masih merasa adanya tekanan dalam melaksanakan tugas penting yaitu sebesar 63,3%, karyawan yang tidak maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya karena banyaknya tuntutan pekerjaan yaitu sebesar 53,3%, karyawan juga masih merasa adanya tekanan dari atasan yaitu sebesar 46,7%, karyawan belum merasa tenang bekerja dengan karyawan lain yaitu sebesar 30% dan karyawan juga merasa masih ada kejelasan tugas dan tanggung jawab yang belum sesuai dengan kemampuannya yaitu

sebesar 23,3%. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja sehingga kinerja mereka pun ikut meningkat. Perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan tersebut akan semakin efektif (Rivai, 2017).

Sejalan dengan Usnawati, Ahiruddi (2019) tekanan yang dialami para karyawan baik itu terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat berpengaruh pada tingkat kinerja di dalam bekerja. Bagi seorang pemimpin, tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah tekanan yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan tekanan yang diberikan pada karyawan masih dalam batas wajar atau tidak sehingga karyawan tidak mengalami stres yang berujung pada menurunnya kinerja mereka.

Didukung oleh Thanawatdec, dkk (2014) tuntutan kerja menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan stres kerja. Tuntutan kerja yang berat akan berdampak pada kinerja karyawan dan menimbulkan stres. Dan menurut Setyo & Prabandini (2022) semakin tinggi tuntutan yang dirasakan maka semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan. Begitupun sebaliknya jika semakin kecil tuntutan kerja yang dirasakan maka semakin kecil pula stres kerja yang dirasakan. Maka dari itu dengan memberikan tuntutan yang tepat dan wajar dapat

mengurangi tingkat stres karyawan dan membuat karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SOCI MAS”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas dimana pada PT. SOCI MAS dapat diperoleh informasi terkait permasalahan yang dijadikan sebagai identifikasi masalah antara lain:

1. Kinerja karyawan belum optimal, disebabkan karena kuantitas kerja yang kurang baik dan tidak maksimal serta kurangnya ketelitian dalam pelaksanaan tugas.
2. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan, dimana instruktur pelatihan hanya dari pihak internal perusahaan, sehingga pelatihan menjadi monoton dan tidak mendapat ilmu dari instruktur luar perusahaan serta adapun materi yang diberikan cenderung masih belum lengkap serta tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan.
3. Kurangnya lingkungan kerja yang baik, dibuktikan dengan terdapatnya beberapa tempat yang belum memiliki suhu yang baik dan masih terdengar kebisingan serta belum terciptanya hubungan yang saling membantu antara satu pegawai dengan pegawai lainnya.

4. Adanya masalah stres kerja, dibuktikan dengan terdapatnya tuntutan tugas yang tinggi serta tekanan dari tuntutan peran yang di tugaskan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dari pembahasan yang terjadi, penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. SOCI MAS”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SOCI MAS?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SOCI MAS?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. SOCI MAS?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. SOCI MAS?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SOCI MAS
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SOCI MAS
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SOCI MAS
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SOCI MAS

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan meningkatkan wawasan ilmu bagi peneliti yang nantinya akan dapat bermanfaat dimasa yang akan datang.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam penyelesaian berbagai permasalahan yang ada pada perusahaan terkait dengan pengaruh Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan yang ada pada PT. SOCI MAS.

c. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat menambah bahan bacaan keputakaan baik sebagai bahan referensi dan diharapkan menambah ilmu pengetahuan terkait manajemen dibidang sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini dimaksudkan dapat menjadi referensi atau sumber bahan bagi para peneliti berikutnya dimasa yang akan datang.

