BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perushaan. Agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang produktif, tentunya perusahaan perlu mengembangkan dan membina sumber daya manusia tersebut. Dan agar tujuan atau target perusahaan tepat sasaran, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian. Untuk mengembangkan dan memajukan perusahaan, diperlukan pelatihan-pelatihan untuk para karyawan di peruahaan tersebut. Para karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tentunya mengharapkan upah balik seperti Kompensasi. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan yang sudah diberikan karyawan untuk perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan di perusahaan,

Karyawan merupakan salah satu asset bagi perusahaan, karena karyawan adalah sebuat penggerak suatu perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai dan berjalan dengan baik. Perusahaan juga perlu mendorong karyawan agar kinerjanya meningkat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan menjacapai tujuannya.

Menurut Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M (2017) Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam

mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Perusahaan yang berhasil dalam mencapai target atau tujuannya pastinya didukung oleh Sumber Daya Manusia yang bagus dan berkualitas. Kinerja menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi karena kinerja akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena akan mencerminkan ukuran keberhasilan pada pimpinan perusahaan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan perusahaan akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para karyawanya. Sebaliknya, perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuanya manakala kinerja para karyawan tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan.

PPPTMBG "Lemigas" adalah instansi pemerintah satuan kerja dibawah badan penelitian dan pengembangan energi dan sumber daya mineral kementerian energi dan sumber daya mineral. PPPTMGB "Lemigas" adalah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang pelayanan jasa teknologi minyak dan gas bumi.

Pada dasarnya PPTMGB "Lemigas" melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya dilakukan setahun sekali untuk mengetahui kualitas para karyawannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Tabel 1.1 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan di PPTMGB "Lemigas".

Tabel 1.1

Hasil Pra Survey Karyawan PPPTMGB "Lemigas"

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban		Responden
		Ya	Tidak	
1	Apakah anda memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan?	20	0	20
2	Apakah ada dapat menyelesaikan pekerjaan anda sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan?	19	1	20
3	Apakah anda dapat meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan tugas?	20	0	20
4	Apakah anda tidak mampu bekerja dibawah tekanan perusahaan?	10	10	20
5	Apakah anda tidak mampu bekerja tanpa pengawasan pimpinan?	11	9	20

Sumber data : Hasil pra-survey peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1 dari hasil pra-survey kepada karyawan Lemigas, kinerja karyawan masih memiliki kinerja yang belum bisa dikatakan maksimal. Hal ini dapat diketahui dari butir ke 4 pertanyaan yang menunjukan 10 dari 20 karyawan Lemigas kurang mampu bekerja dibawah tekanan perusahaan, selain itu dari hasil pra-survey butiran ke 5 menunjukan 11 dari 20 karyawan juga kurang mampu bekerja tanpa pengawasan pimpinan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan lain sebagainya. Berdasarkan pra survey yang dilakukan di PPTMGB "Lemigas" dapat diidentifikasi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PPTMGB "Lemigas" adalah pelatihan. Salah satu cara untuk membangun kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah dengan diadakannya program persiapan dimana program yang dijalankan dibuat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk menguasai kemampuan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan (Dessler 2015:280). Sedangkan menurut Pramudyo (2017) menyatakan bahwa "pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya".

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Indah Sari (2018) yang melakukam penelitian dengan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasiondo Cepat Nusantara Medan.

Tabel 1.2 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan indikator pelatihan yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan PPTMGB "Lemigas".

Berdasarkan Tabel 1.2 dari hasil pra-survey menunjukan bahwa tidak semua karyawan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat diketahui dari point ke 4 yang mana pelatihan tidak dilakukan untuk semua karyawan Lemigas.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survey Karyawan PPPTMGB "Lemigas"

Variabel Pelatihan

No	Pertanyaan	Jumlah		Responden
		Ya	Tidak	
1.	Apakah materi yang disampaikan dalam pelatihan susuai dengan yang anda harapkan?	18	2	20
2.	Apakah dengan diadakannya pelatihan membuat anda bekerja menjadi maksimal?	20	0	20
3.	Apakah anda selalu mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan?	6	14	20
4.	Apakah pelatihan tidak diadakan untuk seluruh karyawan?	15	5	20
5.	Apakah instruktur menguasai materi dalam pelatihan?	16	4	20

Sumber data : Hasil pra-survey peneliti

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan di PPTMGB "Lemigas" adalah kompensasi. Menurut Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya, semakin tinggi pula usaha pekerja untuk menggarap pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rio Vicky Bolung, Silcyljeova Moniharapon, Genita G. Lumintang (2018) yang melakukam penelitian dengan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara.

Tabel 1.3 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan kompensasi yang dilakukam oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan PPTMGB “Lemigas”.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Karyawan PPPTMGB “Lemigas”

Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban		Responden
		Ya	Tidak	
1.	Apakah gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang anda harapkan?	15	5	20
2.	Apakah perusahaan memberikan gaji tidak tepat pada waktunya?	3	17	20
3.	Apakah perusahaan memberikan bonus sudah sesuai dengan yang anda inginkan?	8	12	20
4	Apakah tunjangan yang diberikan kurang sesuai dengan yang anda butuhkan?	15	5	20
5.	Apakah anda mendapatkan asuransi dari perusahaan?	14	6	20

Sumber data : Hasil pra-survey peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas hasil pra-survey menunjukkan bahwa bonus yang diberikan kepada karyawan masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pada umumnya, untuk membangun kinerja karyawan, perusahaan akan memberikan kompensasi berupa bonus untuk karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Begitu pula dengan tunjangan yang diberikan kepada karyawan masih kurang sesuai dengan yang mereka butuhkan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan di PPTMGB “Lemigas” adalah lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja merupakan llingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan menyebabkan karyawan memiliki kinera yang kurang dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga akibatnya sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak memadai dan produktif, bertentangan dengan norma tempat kerja yang bagus, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kevin C. Tangkawarouw, Victor P. K. Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2019) yang melakukam penelitian dengan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.

Tabel 1.4 berikut ini adalah hasil pra survey terkait dengan lingkungan kerja yang dilakukam oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan PPTMGB “Lemigas”.

Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil pra-survey menujukan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan masih kurang mendukung karyawan dalam menyesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey pada pertanyaan no 3 dan 4. Secara umum, fasilitas yang sesuai akan meningkatkan produktifitas dan kinerja pada setiap karyawan. Tentunya hal ini berpengaruh bagi perusahaan untuk mencapai target atau tujuan perusahaan.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Karyawan PPPTMGB "Lemigas"

Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban		Responden
		Ya	Tidak	
1.	Apakah sirkulasi udara di ruang kerja anda sangat baik?	28	2	30
2.	Apakah hubungan kekeluargaan antar karyawan membuat anda bekerja dengan nyaman?	28	2	30
3.	Apakah fasilitas yang disediakan perusahaan kurang mendukung pekerjaan yang anda kerjakan?	27	3	30
4.	Apakah dengan adanya fasilitas lengkap dan tepat yang diberikan perusahaan, akan membuat anda bekerja lebih semangat?	29	1	30
5.	Apakah komunikasi di dalam perusahaan terjalin dengan baik?	18	12	30

Sumber data : Hasil pra-survey peneliti

Disamping adanya fenomena masalah di atas, masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda hasilnya (research gap) yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya sebagai berikut :

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raden Yeti Sumiaty (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Samsul Huda dan Siti Sunrowiyati (2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gogo Ade Putra Irianto (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syamsul Arifin, Hadi Sunaryo dan M. Khairul ABS (2018) menyatakn bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusah permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"?
2. Apakah Penelitian berpangaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"
b. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"
c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS"
d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Teknologi Minyak dan Gas Bumi "LEMIGAS".

2. Kegunaan Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk memecahkan permasalahan yang ada di perusahaan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

b. Manfaat Praktis

1) Bagi penelti, penelitian ini sebagai syarat kelulusan dan peneltian ini juga akan bermafaat untuk memperluas pengetahuan peneliti khususnya di bidang sumber daya manusia.

2) Bagi perusahaan, peneliti ini dapat dijadikan masukan untuk perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA