

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Jasa pengangkutan atau disebut juga dengan transportasi merupakan kebutuhan turunan (*derived demand*) akibat aktivitas ekonomi, sosial, dan sebagainya. Tanpa adanya sarana transportasi yang memadai maka akan sulit menghubungkan seluruh masyarakat ke daerah yang ada di seluruh kepulauan Indonesia ini. Perusahaan transportasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemindahan maupun pengangkutan barang dan manusia dari tempat asal ke tempat tujuan. Transportasi sangat memegang peranan penting dalam pembangunan dan pengembangan infrastuktur kawasan perkotaan. Suatu instansi yang baik dan ideal antara komponen–komponen transportasi, yang terdiri dari kemampuan karyawan dan pelayanan yang di berikan membentuk suatu sistem transportasi yang efektif dan efisien sehingga di harapkan mampu mengoptimalkan fungsi transportasi dalam suatu kawasan perkotaan.

PT. Rahayu Wira Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang perusahaan jasa antar provinsi, dan sejauh ini sudah banyak transportasi yang mengirimkan barang melalui antar provinsi. Alasan yang mendasari di lakukan pengiriman barang antar provinsi yaitu untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang tersebar di beberapa wilayah tersebut, seperti perusahaan PT. Rahayu Wira Abadi ini mempunyai bidang transportasi umum.

Pentingnya peranan transportasi tersebut harus diimbangi dengan keterlibatan atau partisipasi aktif dari pihak–pihak yang terkait di

dalamnya. Faktor yang mempengaruhi keterlibatan dapat diukur melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan dalam hal ini haruslah sesuai dengan tujuan perusahaan dan memberikan manfaat bagi karyawan. Pelaksanaan program pelatihan harus disesuaikan dengan pemilihan metode yang tepat agar dapat memberikan dampak positif pada perusahaan atau karyawan. Bukan hanya pemilihan metode pelatihan yang harus sesuai tetapi pemilihan materi pelatihan harus diperhatikan. Selain itu, kesesuaian materi pelatihan harus disesuaikan karena hal ini dapat berpengaruh terhadap tujuan pelatihan yang hendak dicapai dan kegiatan pelatihan bisa berjalan dengan efisien serta efektif. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tentunya akan menambah pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Deslar (2011) pelatihan adalah keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan dalam pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan cepat, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>PENDIDIKAN</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>PERSENTASE (%)</b>
SMA/SMK	20	26%
D3	27	35%
S-1	22	28%
S-2	9	12%
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, jenjang pendidikan karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 20 orang atau sebesar

26%, karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 27 orang atau sebesar 35% kemudian karyawan yang berpendidikan S-1 berkisar 22 orang atau sebesar 28% dan karyawan yang berpendidikan S-2 berjumlah 9 orang atau 12%. Dapat di tarik kesimpulan, bahwa pemberian pelatihan harus di sesuaikan dengan pendidikan akhir yang telah di tempuh oleh karyawan tersebut. Permasalahan yang sering terjadi pemberian pelatihan suatu perusahaan tidak mengukur tingkat pendidikan akhir dengan alasan mengangkas biaya pengeluaran, namun hal ini berdampak besar pada kinerja karyawan secara berkelanjutan dan berakibat pada pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Pelatihan yang di berikan kepada karyawan berkaitan erat dengan kemampuan karyawan di dalam lingkungan kerja.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi. Menurut Danang Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan seperti faktor kebersihan lingkungan serta faktor kenyamanan saat bekerja meliputi penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja di PT. Rahayu Wira Abadi ini dalam segi keamanan sangat kurang, hal ini karena kurangnya jumlah tenaga keamanan dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dan peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sebaliknya

lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur Sedarmayanti (2011). Kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dalam hal ini karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja maupun lingkungan kerja lain yang mendukung. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Dengan demikian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja dalam periode waktu tertentu. Permasalahan yang sering terjadi di beberapa perusahaan serta yang di alami oleh PT. Rahayu Wira Abadi terkait dengan ketidak tepatan hasil kerja seperti keterlambatan pengiriman barang bahkan menyebabkan beberapa barang hilang secara tidak langsung ini merupakan tindakan yang kurang mengoptimalkan jam operasional perusahaan, sehingga berdampak pada ketidaknyamanan konsumen dan sering terjadi komplain

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kualitas perusahaan, maka perusahaan memberikan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Di harapkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan juga lebih baik. Kualitas yang

baik maka berdampak pada pertumbuhan perusahaan yang meningkat di tujukkan dengan karyawan yang semakin terampil dalam bekerja. Pelatihan dan lingkungan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan lingkungan kerja dilakukan untuk sebagai sarana meningkatkan ketrampilan pengetahuan umum bagi kinerja karyawan. Pelatihan dan lingkungan kerja akan sangat bermanfaat karena tuntutan pekerjaan, sebagian teknologi dan semakin ketatnya persaingan di perusahaan sejenis. Pelatihan ini di lakukan untuk tujuan nonkarier dan karier bagi para karywan (baru atau lama) melalui pelatihan seperti yang di lakukan PT. Rahayu Wira Abadi.

PT. Rahayu ini bergerak di bidang perusahaan jasa yang berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan lingkungan kerja karyawan agar karyawan tersebut bisa bersikap baik terhadap penumpang agar karyawan bisa mentaati peraturan rambu lalu lintas, karyawan di lingkungan kerja tersebut menjadi lebih nyaman. Penelitian ini dibuat untuk meneliti dua hal yaitu pelatihan kerja dan lingkungan kerja karyawan dan sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Rahayu Wira Abadi.Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang di atas peneliti mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RAHAYU WIRA ABADI”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi?
3. Apakah pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas maka terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rahayu Wira Abadi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rahayu Wira Abadi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Penulis, dengan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan mendapatkan ilmu pengetahuan terkait pelatihan dan lingkungan kerja karyawan dan sebagai acuan untuk memperoleh gelar sarjana (S1).
2. Perusahaan, dapat digunakan sebagai informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah selanjutnya.
3. Universitas, dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
4. Masyarakat, hasil penelitian dapat dijadikan tambahan informasi mengenai pelatihan dan lingkungan kerja karyawan yang ada pada PT. Rahayu Wira Abadi.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Ada beberapa sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut:

- Bab I      Pendahuluan meliputi: Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.
- Bab II      Kajian Pustaka meliputi: Landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

- Bab III Metode Penelitian meliputi: Pendekatan penelitian, indentifikasi variabel, definisi oprasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan analisis data.
- Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi: Gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, pembahasan.
- Bab V Penutup meliputi: Simpulan dan Saran.