

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah organisasi, baik itu instansi pemerintah juga perusahaan harus bisa memanfaatkan semua sumber daya yang ada pada organisasi di tempat tersebut, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Apabila pemerintah atau perusahaan mampu menjalankan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada organisasi dengan maksimal, maka tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Hal ini dikarenakan, kesuksesan sebuah perusahaan dapat diketahui pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Adapun cara agar bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah dengan pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan memiliki arti yaitu sebuah cara bagaimana mengajarkan keahlian maupun pengetahuan tertentu supaya karyawan bisa semakin kreatif dan bisa menjalankan kewajiban atau tanggung jawab secara maksimal sesuai dengan standard (Elizar dan Tanjung., 2018). Program pelatihan yang intensif perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas secara professional, efektif dan efisien. (Aditya dkk., 2015) pelatihan merupakan kegiatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, pengetahuan dan keahlian para karyawan untuk mengemban tugas yang telah diberikan dengan penuh rasa tanggung jawab agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Angkasa dan Setiawan (2015) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki prestasi di level individual,

kelompok, dan organisasi yang bisa diukur perubahannya dengan melalui sikap, perilaku sosial, pengetahuan, dan kemampuan dari karyawan tersebut. Pemberian pelatihan harus memiliki kesesuaian terhadap kebutuhan karyawan agar tidak bisa menghilangkan banyak biaya maupun waktu yang digunakan. Keberhasilan pelatihan bisa mendapatkan kontribusi terhadap peningkatan efisiensi serta efektivitas organisasi untuk mencapai sebuah tujuan & sasaran, selain itu keberhasilan pelatihan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Nawawi (2012) menyatakan pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas di dalam perusahaan. Yuniar, et.al. (2017) dalam penelitiannya menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy (2016) yaitu berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut sama-sama menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, namun demikian dapat berpengaruh positif maupun negatif.

Menurut Edy (2008) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi Edy (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja karena dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik (Ferina, 2008). Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan. Suprayitno dan Sukir (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu (Suwatno dan Priansa, 2011:182). Menurut Piartrini (2012), terdapat tiga aspek dalam pelaksanaan pemberdayaan karyawan, yaitu Kepercayaan, mengacu pada kekuasaan untuk mencapai kemampuan mereka di dalam menghadapi tantangan yang mereka hadapi. Kewenangan, mengacu pada pengaruh yang dimiliki di dalam keputusan administratif atau strategi organisasi. Tanggungjawab, mengacu pada tingkat kepedulian atau tanggung jawab seseorang di dalam mengemban tugas atau posisi yang dipercayakan. Karyawan juga mengungkapkan beban pekerjaan saya sangat

tinggi dan harus dikerjakan dalam waktu yang singkat. Tekanan pekerjaan dan kurangnya partisipasi anggota kelompok diungkapkan membuat pekerja emosional karena menerima keluhan dari customer dan teguran atasan. Hasil riset menunjukkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kambey dan Suharnomo, 2013; Styawahyuni dan Yuniari, 2014), sementara studi lain menjelaskan pemberdayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratiwi, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) yang maksimal bukan hanya berdasarkan pengetahuan atau pun kemampuan tersebut, melainkan juga kepribadian yang baik pada karyawan sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, diantaranya yaitu melalui pelatihan, lingkungan kerja dan pemberdayaan Sdm dalam perusahaan tersebut. Objek atau tempat yang diambil dalam riset ini adalah salah satu perusahaan retail di Bali yaitu PT. Masterdata Bali yang bergerak di bidang usaha Hospitality TV, Hardware/ Software Sales, Maintenance. Sesuai dengan penelitian terdahulu Debby (2019) menunjukkan hasil penelitian pelatihan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja, Rizal (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Penelitian Christoffel Kojo, and Ferdy (2018) secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari observasi, wawancara dan kuesioner yang sudah dilakukan pada PT. Masterdata Bali, Fenomena yang terjadi di PT. Masterdata Bali yaitu

pimpinan tidak bertindak tegas dalam melatih dan menetapkan pemberdayaan sdm dengan baik, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh keras dengan kinerja atau prestasi kerja karyawan , banyak karyawan yang masih merasakan kurang nyaman karena keterbatasan tempat untuk pelatihan maupun ruang kerja dikarenakan jumlah karyawan sebanyak 32 orang. Dalam hal hirarki pengurusan organisas hal ini merupakan salah satu yang menjadi fokus dalam peningkatan kualitas karyawan dalam perusahaan dan hasil untuk perkembangan perusahaan. Metode yang dapat dikembangkan untuk mencapai prestasi yang baik adalah dengan menerapkan unsur pelatihan, lingkungan kerja dan pemberdayaan kerja karyawan. Hasil dari metode yang diterapkan pada fenomena penelitian PT. Masterdata Bali yaitu atasan maupun karyawan menjadi lebih bertanggung jawab, lingkungan kerja semakin kondusif terlihat dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik, pemberdayaan mulai dilaksanakan dengan menerapkan HRD dalam perusahaan yang dapat menjamin kinerja karawan lebih baik dari pada sebelumnya. Oleh karna itu peneliti termotivasi untuk mengangkat judul penelitian ini dengan judul: **‘Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan kerja Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Masterdata Bali Denpasar’**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Masterdata Bali?

2. Apakah pemberdayaan SDM mempunyai pengaruh terhadap kemajuan PT. Masterdata Bali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Masterdata Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Masterdata Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Masterdata Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh signifikan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT. Masterdata Bali

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan ini yaitu:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menambahkan ilmu serta wawasan bagi mahasiswa, dosen dan sebagai aset di perpustakaan mengenai pentingnya pengaruh pelatihan, lingkungan dan pemberdayaan kinerja.

2. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian atau riset ini bisa memberikan wawasan serta ilmu terhadap pentingnya pengaruh pemberdayaan kinerja pada karyawan dalam menciptakan kualitas prestasi terbaiknya target dalam perusahaan.

3. Manfaat praktis

Penelitian atau riset ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan terhadap perusahaan di dalam menerapkan pelatihan, pemberdayaan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Masterdata bali pada kualitas kinerja karyawannya.



BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goals Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*Grand Theory*) Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu.

Teori ini juga menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Menurut Weinberg (2011) kemampuan *Goal setting*

dapat diartikan sebagai suatu kemampuan merancang atau menetapkan tujuan yang hendak dicapai. Menurut Gibson (2010) *Goal Setting* adalah proses penetapan sasaran atau tujuan dalam bidang pekerjaan, dalam proses *goal setting* ini melibatkan atasan dan bawahan secara bersama-sama menentukan atau menetapkan sasaran atau tujuan-tujuan kerja, Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya maka karyawan juga harus mengetahui secara detail terkait tugas dari pekerjaan yang akan dijalani dan merasa dirinya mampu melaksanakan maupun menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen

SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Drs. Melayu S P Hasibuan, M (2013) dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat, selanjutnya Menurut Hasibuan (2011:10) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni mengatur peran manajemen yang khusus mempelajari hubungan manusia dalam organisasi perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi.

Dapat disimpulkan menurut para ahli bahwa kinerja karyawan adalah hal-hal yang dapat dinilai dengan cara melakukan observasi terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya yang membuat suatu hasil yang baik dari segi kualitas dan kuantitas yang relevan dengan tujuan perusahaan.

2. Tujuan Kinerja dan Manfaat Kinerja

Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Ruky (2001) mengemukakan bahwa terdapat 3 jenis kriteria kinerja, yaitu:

- a. Teori kinerja pada input Teori ini menekankan pada individual centred. Merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian-penilaian terhadap ciri-ciri kepribadian pegawai dari pada hasil atau prestasi kerjanya. Ciri-ciri karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan obyek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, disiplin, loyalitas, inisiatif, kreativitas, adaptasi, komitmen, motivasi (kemauan), sopan santun dan lain-lain, tentu saja dalam kelompok input ini juga masih harus termasuk faktor-faktor kemampuan yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan.
- b. Teori kinerja berorientasi pada proses Dalam teori ini prestasi pegawai diukur dengan cara menilai sikap dan prilaku seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kata lain penilaian difokuskan langsung pada bagaimana tugas dilakukan dan membandingkan prilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya, cara ini adalah penjabaran dari pergeseran focus penilaian dari input ke proses yang bagaimana proses tersebut dilaksanakan.

- c. Teori kinerja berorientasi pada output Teori ini berfokus pada output atau hasil yang diperoleh atau dicapai oleh pegawai dalam konsep „input-proces-output’. Sistem kinerja yang berorientasi pada output sering kali dibahas, dan sikap dalam manajemen kinerja yang berbasis pencapaian sasaran kerja individu (SKI) selalu mendapat perhatian untuk ditingkatkan.

Menurut Rivai (2009, hal. 55), manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
- b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
- c. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- d. Meningkatkan kepuasan kerja.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangku negara (2013, hal. 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan(ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang harus memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih

mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

1) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Wibowo (2010, hal. 100) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Personal factor, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. Team factor, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- d. Sistem factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

4) Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan yaitu:

- a) Kualitas kerja Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b) Kuantitas kerja Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- c) Dapat tidaknya diandalkan Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- d) Inisiatif Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.1.4 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan. Menurut Triasmoko dkk. (2014), pelatihan merupakan bentuk kegiatan yaitu perilaku membantu seseorang, menjadi sukarelawan untuk tugas - tugas lebih, patuh terhadap prosedur serta aturan ditempat perusahaan (Sari dan SusiIo, 2018).

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada

peserta pelatihan. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, serta mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

2. Manfaat Pelatihan Kerja

Edison (2010) menyatakan bahwa manfaat program pelatihan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan kompetensi pelayanan, produktifitas karyawan.
2. Mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan, menyesuaikan terhadap perusahaan
3. Mampu memperbaiki moral atasan ataupun karyawan
4. Mampu memperbaiki moral karyawan
5. Mampu menemukan kekurangan dan kelemahan pihak atasan dan karyawan

3. Metode Pelatihan Kerja

Setiap perusahaan yang menjalankan pelatihan, membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut dapat dengan mudah diserap oleh para karyawan yang menjadi peserta pelatihan. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja serta mengurangi perputaran karyawan guna melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik dan optimal. Teknik-tehnik pelatihan dibagi menjadi:

- a. Metode Pekerjaan (*On The Job Training*). Metode *On The Job Training* (OJT) adalah pelatihan yang mempelajari bidang pekerjaan sambil

benar-benar mengerjakannya. Metode ini memiliki kelebihan tersendiri karena cukup flaksibel, baik dalam hal lokasi maupun situasi organisasi. Bentuk pelatihan OJT ada beberapa bagian :

- 1) Bimbingan
- 2) Rotasi Jabatan
- 3) Penugasan Sementara
- 4) Intruksi Pekerjaan
- 5) Pelatihan Magang

- b. Metode Studi Kasus, metode ini dilakukan dengan pemberian sebuah atau beberapa kasus manajemen untuk dipecahkan oleh karyawan dan didiskusikan secara kelompok dimana tim yang satu dengan tim yang lain dituntut untuk saling berinteraksi satu sama lain. Hal ini bertujuan untuk peningkatan daya analisis dan setrategi pemecahan masalah bagi individu karyawan maupun secara kelompok.
- c. Metode Pembelejaran Sendiri (Self Study), metode ini dilakukan dengan teknik pembelajaran sendiri oleh peserta dimana peserta dituntut untuk proaktif melalui bacaan, materi, video, kaset dan lain-lain. Hal ini dikarenakan terbatasnya biaya perusahaan dan frekuensi pertemuan yang dipengaruhi oleh jarak dan keadaan.

4. Indikator Pelatihan Kerja

Mankunegara (2013) menyatakan bahwa hal-hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektifitas pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Jenis Pelatihan Kerja, berdasarkan analisis kebutuhan akan program pelatihan tersebut, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan

kinerja, produktifitas pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

- b. Tujuan Pelatihan Kerja, pelatihan yang digunakan harus sesuai kebutuhan dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan paham terhadap etika kerja yang diterapkan.
- c. Materi Pelatihan Kerja, materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan dan pelaporan kerja.
- d. Metode Pelatihan Kerja, dalam hal ini seharusnya menggunakan teknik partisipatif dimana peserta juga ikut serta dan aktif dalam kegiatan pelatihan tersebut. Seperti, diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game. Latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
- e. Waktu Pelatihan Kerja, dalam hal ini pelatihan membutuhkan banyak waktu untuk benar benar maksimal dalam pelaksanaannya. Semakin sering karyawan mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan tersebut akan meningkat. Jadi menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengukur efektifitas pelatihan dapat dilakukan dengan menganalisis jenis pelatihan, tujuan, metode dan materi yang diberikan, kualifikasi peserta dan pelatih serta waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan.

1.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung

untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mankunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015:467) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

2. Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2009: 8) ruang lingkup lingkungan kerja antara lain meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan fisik.
- 2) Perancangan sistem kerja.
- 3) Tata ruang kantor
- 4) Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti, 2013:21). Dalam lingkungan kerja ini dibagi menjadi beberapa indikator, yaitu :

- 1) Job Desk
- 2) Komitmen sesama Team
- 3) Kelancaran Komunikasi
- 4) Adanya penghargaan
- 5) Work-Life Balance

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

a. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2008:171-173).

b. Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam mencapai ujuan

perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan (Nitisemito, 2008:171-173).

4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja (Sedarmayati, 2011) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan.

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

b. Keamanan kerja.

Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

c. Kondisi Kerja.

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

e. Penggunaan warna.

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

2.1.6 Pemberdayaan SDM

1. Pengertian Pemberdayaan SDM

Pengembangan dan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kinerja merupakan gambaran dari hasil proses yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja dari setiap individu menjadi bagian penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Mengenai Pengembangan dan Pemberdayaan yang sudah diuraikan diatas, Gibson (2012) mendefinisikan pemberdayaan karyawan (individual empowerment) sebagai pemberian kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya- sumberdaya, dan pengalaman- pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

2. Tujuan Pemberdayaan SDM

Pengembangam SDM memiliki tujuan pastinya. Secara umum sebenarnya tujuannya untuk meningkatkan kualitas para pekerja atau individu melalui program pendidikan dan pelatihan namun secara terperinci ini dia tujuan-tujuan pengembangan SDM adalah:

a. Dapat mengembangkan produktifitas dalam bekerja

Produktivitas yang baik menjadi hal yang diperlukan oleh setiap perusahaan. Jika produktivitas meningkat maka pekerjaan yang dihasilkan meningkat pula. Hasil banyak keuntungan berlipat. Harapannya setiap hari produktivitas semua karyawan tinggi. Untuk mendapatkannya, maka harus ada suntikan kinerja dari perusahaan lewat pengembangan SDM.

b. Mengurangi kerusakan produk

Salah itu wajar. Namun bagi perusahaan sebuah kesalahan dalam pekerjaan yang mengakibatkan rusaknya produk, tentu menjadi kerugian besar. Kesalahan minor masih bisa ditolerir, namun jika terjadi berkali-kali akan menimbulkan masalah besar. Hal itu menandakan karyawan yang mengerjakan tidak handal atau sedang bermasalah. Oleh karena itu, hal ini perlu ditekan seminimal mungkin. Pengembangan SDM memastikan agar kesalahan produk bisa diminimalisir. Para karyawan yang akan diterima akan diberikan pelatihan terlebih dahulu untuk menjajaki sejauh mana kemampuannya dalam mengerjakan tugas dan mencapai target yang diminta.

c. Memastikan semua bekerja dengan efisien

Jika karyawan mengerjakan tugas secara tidak efisien, maka akan berimbas pada efektifitas waktu. Alih-alih ingin mengerjakan sesuatu hingga sempurna, namun jika pengerjaannya lambat, maka tugas yang lain tidak akan terselesaikan. Oleh karena itu, SDM melatih karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan terampil, baik dan efisien. Untuk dapat memastikan pelatihan berjalan dengan sesuai rencana dan efisien, terlebih dahulu Grameds harus mengetahui bagaimana pengurusan sumber daya manusia yang baik dan benar.

d. Meningkatkan sikap kepemimpinan

Pada hakikatnya Setiap manusia adalah pemimpin. Paling tidak untuk dirinya sendiri. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan mampu memimpin orang lain. Apa lagi jika karyawan tersebut *baperan* atau tidak tegas, padahal misalnya dia menjadi atasan

karyawan lain. Nah, pengembangam SDM bertujuan untuk meningkatkan sikap kepemimpinan. Ada serangkaian kegiatan yang akan membuat karyawan mampu memiliki jiwa kepemimpinan. Jiwa *leadership* atau kepemimpinan membuat para karyawan tahu seberapa besar porsi dalam pekerjaannya.

3. Metode Pemberdayaan SDM

a. Melakukan Training

Pelatihan bisa dilaksanakan secara internal maupun eksternal. Pelatihan internal meliputi pelatihan yang dilakukan di dalam lingkungan perusahaan. Melalui metode ini, trainer dapat diambil dari dalam perusahaan itu sendiri atau bisa saja diambil dari perusahaan yang biasa bekerja sama dengan perusahaan lain untuk mengadakan pelatihan.

b. Magang

Melalui metode magang perlu diterapkan kepada para karyawan baru dilatih untuk mengerjakan apa tugas yang akan dilakukannya kelak. Karyawan baru tentu belum menguasai medan tempur, karenanya perlu didampingi terlebih dahulu agar nanti siap diterjunkan dalam pekerjaannya dengan keterampilan dan wawasan yang dibutuhkan. Magang umum diadakan di setiap perusahaan sebagai langkah awal untuk mempersiapkan diri.

c. Pendidikan

Melalui metode pendidikan, perusahaan memberikan pendidikan formal kepada para karyawan atau memberikan kesempatan pada karyawan untuk melanjutkan pendidikan agar karyawan tersebut memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

d. Rotasi Kerja

Metode rotasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk merasakan variasi pekerjaan sekaligus untuk mengetahui divisi mana karyawan tersebut cocok untuk ditempatkan. Ketika di suatu divisi karyawan tersebut tidak cocok, namun di divisi lain ternyata hasilnya maksimal, maka bisa dipertimbangkan pemindahannya. Selain mengetahui tempat yang cocok untuk karyawan tersebut, namun juga rotasi berfungsi untuk mengisi kekosongan karyawan lain yang sedang cuti, izin mendadak atau mengundurkan diri.

e. Study Banding

Metode ini adalah metode pengembangan SDM dengan cara mengevaluasi atau membandingkan sistem kerja yang selama ini berjalan di suatu perusahaan dengan sistem kerja standar atau berlaku di tempat lain. Melalui metode ini perusahaan akan mendapat gambaran seefektif apa sistem kerja terhadap produktivitas yang diperoleh.

4. Indikator Pemberdayaan SDM

Menurut *Thomas* dan *Velthouse* (1990) dalam *Pragiwani* (2018) terdapat 4 (empat) dimensi yang menjadi indikator pemberdayaan karyawan adalah:

- a. *Meaning* (Tujuan), mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya.
- b. *Competence* (Kompetensi), mengacu pada sejauh mana bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

- c. *Self determinant* (Rasa kebebasan), mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya dalam perusahaan.
- d. *Impact* (Pengaruh), mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat mempengaruhi sistem organisasi di mana ia bekerja.

Adapun indikator yang menjadi tolak ukur pemberdayaan adalah:

- a. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginan kemampuan
- b. Pekerjaan yang dilakukan sangat penting dan berarti bagi individu
- c. Keinginan memberikan yang terbaik bagi perusahaan
- d. Rasa percaya diri pada kemampuan individu
- e. Keinginan untuk mencapai target
- f. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- g. Kemampuan dalam mengelola pelanggan

Pemberdayaan sumber daya manusia berarti memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (1999:320), Indikator pemberdayaan sumber daya manusia mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Rekrutmen pegawai
- b. Seleksi pegawai
- c. Penempatan pegawai
- d. Pengembangan pegawai
- e. Pemeliharaan pegawai
- f. Pemanfaatan pegawai
- g. Pemberhentian pegawai

5. Strategi Pemberdayaan SDM

Adapun strategi pemberdayaan karyawan yang bisa dilakukan melalui oleh perusahaan menurut Priansa (2017: 166) adalah:

- a. Berhubungan dengan visi: Pemberdayaan pegawai hendaknya sesuai dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang ada di perusahaan agar sejalan dengan tujuan.
- b. Komunikasi aktif: Pemberdayaan membutuhkan komunikasi yang baik dan berkelanjutan agar mampu berjalan dengan baik.
- c. Mendorong Pengembangan Pribadi: Pemberdayaan pegawai mendorong pengembangan aspek individual sehingga setiap individu mampu mengambil keputusan serta memiliki kepercayaan diri dan tanggung jawab berkaitan dengan keputusannya.
- d. Dukungan Struktur Perusahaan: Struktur dan birokrasi perusahaan memudahkan koordinasi dan pengambilan keputusan antar pegawai
- e. Menguatkan Tim Kerja: Melalui tim yang solid dan kuat arus informasi dan ide-ide akan bersinergis dengan kerjasama tim yang saling mendukung.
- f. Mendorong Pegawai Bertalenta: Pemberdayaan pegawai harus mampu mendorong dan mengidentifikasi bakat-bakat yang ada sehingga bakat tersebut dapat dikembangkan dan menunjang kinerja yang tinggi.
 - 1) Fokus kepada Pelanggan: Pemberdayaan harus mampu mendorong peningkatan layanan pegawai sehingga pelanggan internal ataupun eksternal akan puas terhadap kinerja pegawai.
 - 2) Pengukuran Perkembangan: Perusahaan perlu menentukan ukuran perkembangan dan menentukan tingkat keberhasilan sehingga pegawai memahaminya.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Debby (2019) yang bertujuan Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam bagian departemen Machine Shop sebanyak 30 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian seluruh populasi yang ada. Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam.
2. Menurut penelitian Siregar (2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan.
3. Penelitian Rizal (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2020) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi

dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang antara lain sama-sama membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Teknik sensus sebagai sampel.

5. Penelitian Elizar (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang
6. Penelitian HD Sihaloho (2020), penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian Christoffel Kojo, and Ferdy (2018) secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
8. Penelitian yang dilakukan M Mulyana (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di MAN 1 Bangka. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja di MAN 1 Bangka berdasarkan nilai koefisien determinasinya sebesar 95k, sedangkan sisanya 9196 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
9. Menurut Randy (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk Di Batam”. Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

sedangkan pengembangan SDM berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia, Tbk dibatam.

10. Menurut Penelitian yang dilakukan Juliarti et al. (2018) menunjukkan hasil lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

