

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Soemarsono, 2020). Menurut Mangkunegara (2020) SDM adalah suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan. Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses mencapai tujuan organisasi.

Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi. Peran pentingnya SDM dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun dalam organisasi (Hasibuan, 2021).

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2020) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai

prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Hasibuan (2021) menyatakan kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dinilai pada akhir periode. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Swasono (2021:347) pelatihan kerja merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Simanjuntak (2021:7) adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan kerja atau jabatan melalui pelatihan. Faktor pendorong seseorang bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju. Sudah menjadi sifat dasar manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang di milikinya saat ini. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan suatu pelatihan kerja yang dapat mengasah dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2021:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah untuk bekerja, sehingga semangat kerja dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan timbul dan meningkat. Lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, berakibat menurunnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Enny (2021:17) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan suatu tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan atau kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT JACCS MPM Finance Tabanan merupakan sebuah perusahaan pembiayaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan investasi, modal kerja dan multiguna, pada sector pembiayaan konsumen untuk kendaraan bermotor roda empat, roda dua dan multiguna. PT JACCS MPM Finance Tabanan juga bergerak dalam sector pembiayaan korporasi melalui produk sewa pembiayaan alat berat, mesin maupun property industri. Bergerak dalam bidang pembiayaan membuat

PT JACCS MPM Finance Tabanan harus memperhatikan kinerja karyawannya untuk mendukung berjalannya operasional perusahaan yang baik.

PT JACSS MPM Finance Tabanan mengukur kinerja karyawan melalui target (kuantitas kerja) yang telah ditetapkan. Berikut data target dan realisasi kredit pembiayaan, disajikan pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Kredit Pembiayaan PT JACSS MPM Finance Tabanan**  
**Tahun 2021-2023**

No	Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	2021	Rp. 5.000.000.000	Rp. 4.508.000.000	90,16%
2	2022	Rp. 5.000.000.000	Rp. 4.365.500.000	87,31%
3	2023	Rp. 5.000.000.000	Rp. 4.068.000.000	81,36%

Sumber: PT JACSS MPM Finance Tabanan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa selama Tahun 2021-2023 jumlah realisasi kredit pembiayaan mengalami penurunan. Pada Tahun 2021 realisasi mencapai Rp. 4.508.000.000, Tahun 2022 mencapai Rp. 4.365.500.000, dan Tahun 2023 mencapai Rp. 4.068.000.000. Fenomena tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan PT JACSS MPM Finance Tabanan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT JACSS MPM Finance Tabanan, penurunan penilaian kinerja karyawan disebabkan oleh pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara, hampir semua karyawan mengungkapkan bahwa mereka telah mengikuti berbagai pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. Namun, mereka juga mengutarakan sejumlah kendala yang menghambat efektivitas pelatihan tersebut. Salah satu isu utama yang disampaikan adalah kurangnya pelatih yang mampu secara efektif menjelaskan materi pelatihan,

sehingga banyak karyawan merasa tidak mendapatkan pemahaman yang optimal. Selain itu, beberapa pelatihan yang diberikan tidak sepenuhnya relevan dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan, sehingga materi yang disampaikan sering kali dianggap kurang aplikatif dalam tugas sehari-hari. Kendala lain yang dihadapi adalah waktu pelaksanaan pelatihan yang sering kali berbenturan dengan jam kerja reguler. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan tidak dapat mengikuti pelatihan secara penuh atau harus membagi fokus antara pekerjaan dan pelatihan, yang akhirnya mempengaruhi kualitas pelatihan itu sendiri.

Penurunan kinerja karyawan juga disebabkan adanya permasalahan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT JACSS MPM Finance Tabanan, masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja seperti kurangnya penerangan pada beberapa sudut perusahaan seperti jalan menuju ke toilet, terdapat suara bising yang dihasilkan oleh aktivitas sekitar yang mengganggu konsentrasi karyawan karena ruangan yang tidak disertai peredam suara.

Menurut hasil wawancara dan data yang diterima dari HRD PT JACSS MPM Finance Tabanan, terdapat permasalahan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti dalam hal ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan yang ada pada PT JACSS MPM Finance Tabanan diantaranya, menurunnya semangat karyawan saat melakukan pekerjaan yang wajib diselesaikan dan sikap berperilaku karyawan yang buruk dalam bekerja, kurangnya dorongan dari perusahaan membuat karyawan tidak bersemangat dan tidak memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja, kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan oleh pimpinan dan partisipasi terhadap

pekerjaan sehingga tidak tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Rendahnya motivasi kerja diketahui dari data absensi PT JACSS MPM Finance Tabanan.

Berdasarkan Tabel 1.2 dibawah ini, diketahui bahwa dari bulan Januari sampai bulan Desember 2023 mengalami fluktuasi setiap bulannya dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 3,32%. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT JACSS MPM Finance Tabanan tidak hadir bekerja, disebabkan oleh adanya hari besar keagamaan dan cuti bersama. Hasil wawancara dengan pimpinan PT JACSS MPM Finance Tabanan bahwa karyawan juga hadir tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya pulang, dan tidak jarang karyawan yang tidak bekerja tanpa keterangan.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi PT JACSS MPM Finance Tabanan Tahun 2023**

No	Bulan	Jumlah karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja perbulan (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Per Bulan	Jumlah Hari Kerja Seharunya (Hari)	Persentase Absensi
		1	2	$(1 \times 2) = 3$	4	$(3 - 4) = 5$	$4 : 3 \times 100 = 6$
1	Januari	37	25	925	27	898	2.92%
2	Februari	37	22	814	30	784	3.69%
3	Maret	37	25	925	32	893	3.46%
4	April	37	26	962	27	935	2.81%
5	Mei	37	25	925	29	896	3.14%
6	Juni	37	22	814	20	794	2.46%
7	Juli	37	26	962	37	925	3.85%
8	Agustus	37	22	814	30	784	3.69%
9	September	37	24	888	25	863	2.82%
10	Oktober	37	26	962	30	932	3.12%
11	November	37	22	814	37	777	4.55%
12	Desember	37	24	888	30	858	3.38%
Total			291	10693	358	10339	39.85%
Rata-Rata			24.25	891.08	29.83	861.58	3.32%

Sumber: PT JACSS MPM Finance Tabanan (2024)

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Ni'mah, dkk (2022), Wulandari (2020), Suryanti (2021), Setiawan, dkk (2020), Utami dan Silalahi (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Tunjung (2020), Arika dan Sudiro (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021), Utami dan Silalahi (2023), Suhardi (2019), Dewi dan Marpaung (2023), Apriansyah, dkk (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Warongon, dkk (2022) dan Nabawi (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021), Suryati (2021), Suhardi (2019), Gunawan, dkk (2020), Su'adah, dkk (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) dan Djaya (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Research GAP penelitian ini terletak pada perbedaan hasil penelitian terdahulu, dimana beberapa penelitian yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan dan beberapa penelitian yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan. Penelitian ini berfokus membahas pengaruh

menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, adanya research GAP, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT JACSS MPM Finance Tabanan”.

### **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JACCS MPM Finance Tabanan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

#### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat teoritis yang signifikan bagi peneliti dengan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kerja, khususnya pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dengan menggali hubungan antara variabel-variabel ini, peneliti dapat mengembangkan dan memperkaya teori-teori yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menawarkan manfaat teoritis yang penting dengan memberikan landasan yang solid untuk studi lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membantu mengidentifikasi area-area yang masih memerlukan eksplorasi lebih dalam, sehingga peneliti berikutnya dapat mengarahkan fokus mereka pada gap atau kekurangan dalam penelitian sebelumnya.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai studi kasus atau bahan ajar dalam mata kuliah terkait manajemen sumber daya manusia, membantu mahasiswa memahami aplikasi praktis teori-teori akademis dalam konteks dunia nyata. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam program-program pengabdian masyarakat atau

pelatihan yang diadakan oleh universitas, yang bertujuan untuk memajukan praktik-praktik pengelolaan SDM di berbagai organisasi. Penelitian yang relevan dan berdampak ini juga berkontribusi pada peningkatan reputasi akademik universitas sebagai institusi yang berperan dalam pengembangan pengetahuan dan praktik di lapangan, memperkuat posisinya sebagai pemimpin dalam penelitian dan pendidikan.

## 2. Bagi PT JACCS MPM Finance Tabanan

Bagi PT JACCS MPM Finance Tabanan, penelitian ini memberikan panduan praktis yang berharga dalam mengelola sumber daya manusia. Temuan penelitian ini membantu perusahaan untuk merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dengan fokus pada pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Dengan mengaplikasikan hasil penelitian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, secara keseluruhan, produktivitas perusahaan.