

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan dan mengembangkan usahanya, termasuk memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja seorang karyawan diartikan sebagai hasil dari sebuah kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999).

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Terciptanya sumberdaya manusia yang berkualitas akan secara otomatis meningkatkan keahlian kepada karyawan tersebut. Dengan kata lain seseorang yang telah terlatih kualitasnya akan meningkat dan dapat melakukan pekerjaan sesuai bahkan melebihi standar yang ditetapkan. Pelatihan karyawan memiliki dampak baik terhadap kualitas karyawan. Gary (2009), Pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka

Karyawan yang telah diberikan pelatihan oleh perusahaan belum tentu akan meningkat kinerjanya, biasanya etos kerja dalam diri karyawan juga harus diperhatikan. Sondang P. Siagian (2007) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu dapat digolongkan menjadi dua yaitu penilaian positif dan negatif. Etos kerja yang baik diharapkan membuat kinerja meningkat, tentu saja tidak hanya etos kerja saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, tidak hanya pelatihan dan etos kerja lingkungan kerja juga dapat memberikan dampak yang positif dan negatif bagi kinerja karyawan. Maridiana (2005) Menjelaskan lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sadarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Obyek penelitian ini adalah DPP GAPKAINDO Jawa Tengah. DPP GAPKAINDO Jawa Tengah bergerak pada bidang penyedia jasa kontruksi pada bidang perpipaan, yang berdiri pada hari Kamis tanggal 27 Desember 2001. DPP GAPKAINDO Jawa Tengah memiliki karyawan yang berjumlah 53 karyawan.

Dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 dan tabel 1.2.

Tabel 1.1

Nilai Rata-Rata Kinerja Karyawan pada DPP GAPKINDO Jawa Tengah

Tahun 2016 - 2018

No	Kinerja pegawai akan tugas pekerjaan	Rata-Rata (%)			Target (%)
		2016	2017	2018	
1	Keterampilan melakukan tugas pekerjaan	77	76	74	100
2	Kesesuaian kualitas dan jumlah hasil kerja dengan standar/target yang telah ditetapkan perusahaan	71	76	73	100
3	Pengetahuan tentang peraturan-peraturan	80	79	78	100
4	Sikap terhadap dan pergaulan dengan : a. Atasan b. Bawahan c. Rekan sederajat	74 68 70	73 74 74	77 69 73	100
5	Kesadaran dalam penyelesaian pekerjaan tanpa bergantung pada orang lain	73	71	72	100
6	Kehadiran	73	71	72	100
Total		586	594	588	100
Nilai Rata-Rata		73,25	74,25	73,5	100

Sumber : DPP GAPKAINDO Jawa Tengah 2018

Tabel 1.2

Standar Nilai Kinerja Karyawan

DPP GAPKAINDO Jawa Tengah

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – Ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber : DPP GAPKAINDO Jawa Tengah 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja karyawan DPP GAPKAINDO Jawa Tengah belum memenuhi target dengan rata-rata sekitar 73,5% dari target yang seharusnya dicapai dicapai oleh para karyawan dan mengalami penurunan nilai rata-rata kinerja karyawan pada 2017 sebesar 74,25% menjadi 73,5 pada tahun 2018. Pada 2018 nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 73,5 yang artinya rata-rata kinerja karyawan dinilai cukup oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini terdapat *research gap* atau perbedaan hasil penelitian terdahulu. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memberikan hasil yang berbeda antara lain hasil penelitian Dedi Mulyadi, Yana Nur Ahmad (2017) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian dari Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza Amir(2016) menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian Karina Dewi, Hardi Utomo (2015) memberikan hasil bahwa etos kerja memberikan pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan Abdul Rachman Saleh(2018) yang menjelaskan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang diteliti Fitria Noorainy (2017) menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda hasil dengan penelitian Abdul Rachman Saleh (2018) yang menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa perbedaan hasil penelitian inilah perlu diadakannya penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja, terlihat bahwa terdapat indikasi kinerja karyawan yang masih kurang maksimal. DPP GAPKAINDO Jawa Tengah sebagai perusahaan setifikasi terdepan di Indonesia selalu menerapkan standar yang tinggi bagi karyawan dalam bekerja. Nilai rata-rata kinerja yang menurun dan belum berhasil mencapai target ini memberikan indikasi terdapat kemungkinan bahwa kinerja karyawan masih belum memadai. Oleh sebab itu penelitian ini mengambil judul tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di DPP GAPKAINDO Jawa Tengah

2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di DPP GAPKAINDO Jawa Tengah
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di DPP GAPKAINDO Jawa Tengah

1.3 Batasan Masalah

1. Variabel yang diteliti adalah :
 - a. Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
 - b. Etos kerja terhadap kinerja karyawan
 - c. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Objek yang akan diteliti di DPP GAPKAINDO Jawa Tengah
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November – Januari

1.4 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan DPP GAPKAINDO Jawa Tengah.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan GAPKAINDO Jawa Tengah.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di GAPKAINDO Jawa Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan praktis bagi pembaca sekalian. Adapun penjabaran dari manfaat penelitian ini yakni :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan khasanah literature mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja non fisik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk melihat kondisi dilapangan apakah sudah sesuai dengan ilmu yang didapatkan di bangku perkuliahan. penelitian ini juga melatih tanggung jawab karena hasil dari penelitian ini harus bisa dipertanggung jawabkan.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi DPP GAPKAINDO Jawa Tengah agar dapat mengevaluasi diri dan selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan DPP GAPKAINDO Jawa Tengah. Dengan hal tersebut diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat dari tahun ke tahun.

c. Bagi pembaca

penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan, wawasan ilmu, pandangan baru, dan referensi bagi para pembaca.