

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang berhasil dalam usaha untuk mencapai tujuannya akan berusaha untuk memanfaatkan seluruh sumber daya yang di milikinya sebaik mungkin. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset atau perusahaan yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, karena merekalah yang menggerakkan dan selaku pelaku kegiatan kerja dan pelaku kegiatan ekonomi. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan unsur manusia sebagai karyawan di bandingkan unsur-unsur manajemen lainnya. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *man, money, methode, machines, material, dan market*.¹

Randi Hicks menjelaskan² “*Organizational behavior refers to how individuals and groups behave within an organizational setting. Human resource theories help explain how management company behaviors and structures can positively or negatively employee behavior. By having and action on a basic understanding of organizational behavior company and HR theories, small business owners can maximize employee productivity and creativity and minimize employee turnover*”.

Dijelaskan dari teori Randi tersebut bahawa perilaku organisasi mengacu pada bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam lingkungan organisasi. Teori sumber daya

¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : Rosda, 2011), h. 64.

²<https://smallbusiness.chron.com/organizational-behavior-human-resource-theories-74260.html> Diakses 22 Oktober 2019

manusia membantu menjelaskan bagaimana perilaku dan struktur manajemen dapat secara positif atau negatif mempengaruhi perilaku karyawan. Dengan memiliki dan bertindak berdasarkan pemahaman dasar tentang perilaku organisasi dan teori SDM, pemilik usaha kecil dapat memaksimalkan produktivitas dan kreativitas karyawan dan meminimalkan pergantian karyawan.

Organisasi perusahaan adalah perkumpulan orang-orang yang memiliki keinginan atau inspirasi yang di tampung dalam suatu wadah dan wadah tersebut merupakan tempat untuk menyalurkan inspirasi untuk mewujudkan tujuan bersama. Organisasi perusahaan memiliki kaitan dengan sumber daya manusia, dalam hal ini organisasi merupakan wadah kepegawaian dari sumber daya manusia tersebut³.

Pengelolaan pegawai atau karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi tersebut⁴.

Pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan. Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk

³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : Rosda, 2011), h.65.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara,... h. 67.

membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill.⁵ Nawawi mengungkapkan pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu satu organisasi mempertahankannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu, dua organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal tiga organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.⁶

Pelatihan di tempat kerja adalah metode pelatihan paling populer tidak hanya di Amerika Serikat tetapi di sebagian besar negara maju, seperti Inggris, Cina, Rusia, dll. Efektivitasnya didasarkan pada penggunaan alat kerja yang ada, mesin, dokumen dan peralatan, dan pengetahuan spesialis yang bekerja di bidang ini. Pelatihan di tempat kerja mudah untuk diatur dan dikelola dan menyederhanakan proses adaptasi ke tempat kerja yang baru. Pelatihan di tempat kerja sangat digunakan untuk tugas-tugas praktis. Itu tidak mahal, dan tidak memerlukan peralatan khusus yang biasanya digunakan untuk pekerjaan tertentu. Setelah puas menyelesaikan pelatihan, majikan diharapkan untuk mempertahankan peserta sebagai karyawan tetap.⁷

Beberapa pemaparan pelatihan dan sumber daya manusia diatas penulis menganalisis bahwa pelatihan kerja adalah sebuah upaya pencapaian organisasi perusahaan untuk mencapai target

⁵ Henri, Sirnamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN 2003), h, 268

⁶ Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. (Yogyakarta: University Press.2008), h. 292

⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/On-the-job_training Diakses pada 2 desember 2019

visi misi perusahaan dan SDM berkfitas serta berkontribusi terhadap pekerjaan yang mereka miliki harus sesuai dengan prosedur serta sistem yang dibuat perusahaan. Organisasi dalam perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan diurus manusia. Selanjutnya manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Penulis dalam penelitian ini mengamati pelatihan kerja pada bagian injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang, pelatihan yang diterapkan dari perusahaan tersebut, penulis menemukan beberapa implementasi pelatihan yaitu diantaranya yang pertama pada karyawan baru diadakan pengenalan mesin produksi injeksi dari mesin nojel alat pencairan material plastik, alat pencetakan hingga finishing try error produk, kedua sebelum masuk kerja supervisor mengarahkan karyawan injeksi untuk pengecekan mesin ketiga supervisor menggunakan teknik pelatihan komunikasi satu arah pada kondisi yang tertentu seperti komunikasi pengarahan pada karyawan senior dan teknik pelatihan komunikasi dua arah pada karyawan baru, terakhir yang ke empat pelatihan arahan

teknikal untuk lemburan kerja karyawan dan pemindahan jam kerja shift satu dan dua.

Masalah yang ditemukan dalam pelatihan kerja pada bagian injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang tersebut yaitu pelatihan yang menggunakan komunikasi satu arah pada karyawan senior, menjadikan komunikasi kurang komunikatif, hal tersebut mengakibatkan kurang optimal untuk implementasi pelatihan kerja jangka panjang, karena setiap tahun perusahaan menemukan kendala dari segi mesin dan kendala lain yang harus dikonfirmasi komunikasi dua arah.

Pelatihan kerja biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu jangka yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini selain pelatihan kerja penulis mengamati lingkungan kerja, pada lingkungan kerja bagian injeksi PT. Lungchoeng Brothers Industrial Serang. Sebelum membahas

pada isu malah lingkungan kerja, untuk mendasari teori ini ada beberapa literatur pernyataan tentang lingkungan kerja diantaranya,

Menurut Soekidjo Notoatmodjo menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau lingkungan yang pengaruhnya ada terhadap produktivitas kerja, maka dari itu untuk menjelaskan pemahaman dari lingkungan kerja untuk mendukung penelitian, landasan teori ini maka dikemukakan oleh beberapa pengarang antara lain⁸

Danang menjelaskan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dalam bekerja, sehingga dicapai suatu hasil yang efektif, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.⁹

Irra Crisyanti Dewi mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang dapat menciptakan momentum di organisasi. Tidak ada lingkungan yang lebih baik atau lebihproduktif daripada yang lain, karena hanya ada satu hal yang perlu dipertimbangkan dan itu adalah lingkungan yang mencerminkan dan itu adalah

⁸Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta 2009), h. 157

⁹Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CAPS 2012) h. 43.

mencerminkan visi, misi dan lain-lain.¹⁰ Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan menjaga lingkungan kerja yang kondusif atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan semangat untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau motivasi karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah tempat atau lingkungan yang pengaruhnya ada terhadap produktivitas kerja.¹¹

Penulis menganalisis dari beberapa penjelasan lingkungan kerja diatas lingkungan kerja merupakan tempat ruangan kerja karyawan dalam produktifitas mencapai tujuan kerja, dan lingkungan kerja merupakan semua alat perlengkapan dan bahan yang difasilitasi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta prosedur kerjanya baik sebagai personal maupun sebagai kelompok. lingkungan kerja adalah lingkungan dimana tempat kerja dikondisikan dengan lingkungan yang pengaruhnya terhadap kinerja atau produktivitas kerja dan mempunyai pengaruh yang mencerminkan visi dan misi perusahaan. Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

¹⁰Irra, Dewi Cristiani. *Sumberdaya manusia*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo 2013), h. 76

¹¹Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia....*
h. 157

Penulis dalam penelitian ini mengamati lingkungan kerja pada bagian injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang, penulis mengamati kondisi lingkungan kerja bagian injeksi di perusahaan tersebut diantaranya yaitu, pencahayaan lampu ruangan kerja terang, ruang gerak antara karyawan cukup baik, keamanan lingkungan kerja memadai, kondisi diruangn injeksi cukup bising karna pengaruh suara mesin, dan adapun kondisi lingkungan sosial antara karyawan cukup baik dalam kerjasama tim. Adapun masalah yang ditemukan dalam pengamatan lingkungan kerja bagian injeksi diperusahaan tersebut, dari sisi suara ruang kerja detemukan kebisingan suara efek mesin injeksi yang kurang kondusif, menyebabkan karyawan kurang fokus dalam bekerja, sedangkan aktivitas kerja, 8 jam dalam sehari dengan aktivitas kerja enam hari dalam sepekan, masalah lain dalam lingkungan kerja yaitu Suhu temperatur ruangan yang panas menyebabkan karyawan terganggu dalam bekerja mengakibatkan produktifitas kerja lemah.

Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan suasana yang baik pula, sebaliknya lingkungan kerja

yang belum kondusif akan menyebabkan banyak masalah yang timbul dan mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan sehingga produktivitas karyawan itu akan menurun, dengan adanya lingkungan kerja yang belum kondusif akan cepat menimbulkan kurang fokus dan melemahnya kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini selain pelatihan kerja dan lingkungan kerja, penulis mengamati kinerja karyawan injeksi, di PT. Lungchoeng Brothers Industrial Searang. Sebelum membahas pada isu masalah kinerja karyawan injeksi, untuk mendasari teori ini, ada beberapa literature yang melatar belakangi pernyataan tentang kinerja karyawan diantaranya,

Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹² Manajemen kinerja adalah komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasa langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan dan visi misi

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung : Rosda, 2011), h. 149.

yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.¹³

Menurut Rivai kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang dicapai selama periode tertentu dalam pelaksanaan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.¹⁴ Mangkuperwira mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang disetujui dan disetujui pada tindakan yang dicapai serta pelaksanaan tugas yang disetujui.¹⁵

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari pekerjaan yang ada pada diri pekerja kinerja. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesenangan dan keterampilan seseorang cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁶ Kinerja yang Diperlukan untuk disetujui oleh Perusahaan atas tugas yang diberikan. Dukungan terhadap tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.¹⁷

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 2

¹⁴ Rivai, Veithzal. *Sistem Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), h. 23

¹⁵ Mangkuprawira, Sjafri. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Gramedia. Jakarta. 2009), 39

¹⁶ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba Empat. 2009), h. 65

¹⁷ Mangkuprawira, Sjafri. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manu...* 40

Undang-undang ketenaga kerjaan nomor 13 tahun 2003 menjelaskan pada pasal 1 ayat 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁸

Hadits Rasulullah saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme sesuai dengan pengarahan dan bimbingan Al Qur'an, adapun hadis yang berkaitan dengan profesionalisme kinerja yaitu,

(HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ
اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقَنَهُ

(رواه الطبرني والبيهقي)

¹⁸ Undang-undang Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden Republik Indonesia, nomor 13 tahun 2003 Tenanag Ketenaga Kerjaan, BAB 1, Pasal 1 Ayat 2.

Artinya : *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”.*¹⁹

Beberapa pemaparan literatur di atas yang melatar belakangi teori kinerja ini penulis menganalisis bahwa meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil yang optimal dalam bekerja dari sebuah perusahaan dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen atau pelanggan. Namun, kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja setiap individu dalam bekerja bisa dipengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerjanya, kedua hal tersebut merupakan salah satu

¹⁹<https://islam.nu.or.id/post/read/63870/anjuran-islam-tentang-etos-kerja-dan-profesionalisme>. Diakses pada 3 Mei 2020

faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada pencapaian tujuan perusahaan.

Penulis dalam penelitian ini mengamati kinerja karyawan injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang, penulis menemukan kondisi kinerja karyawan injeksi di perusahaan tersebut diantaranya bahwa, karyawan tidak boleh membawa hand phone saat dalam bekerja, hal tersebut agar tidak mengganggu aktivitas bekerja, karyawan selalu mau belajar untuk mengasah keterampilannya, karyawan antusias dalam bekerja, kadang sering terjadi tidak fokus/konsentrasi dalam bekerja karena komunikasi satu arah antara pimpinan dan bawahan serta faktor lain dari kondisi lingkungan kerja yang panas dan bising.

Penulis menemukan masalah pada kinerja karyawan injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang yaitu kinerja karyawan yang masih rendah dikarenakan pelatihan kerja yang masih menerapkan komunikasi satu arah antara pimpinan dan bawahan, hal tersebut menjadi kurang komunikatif dan berdampak kurang optimal untuk implementasi pelatihan kerja jangka panjang, karena setiap tahun perusahaan menemukan kendala dari segi mesin dan kendala lain yang harus dikonfirmasi komunikasi dua arah.

Rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang belum kondusif karena lingkungan kerja injeksi di perusahaan tersebut suhu temperature ruangan panas dan suara kebisingan pada lingkungan kerja tersebut cukup tinggi, mengakibatkan kinerja karyawan kurang fokus dan konsentrasi dalam bekerja.

Oleh karena itu, berdasarkan persoalan beberapa masalah di atas penulis memutuskan untuk membuat judul penelitian tentang ***“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Injeksi (Studi PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang)”***.

Penelitian ini dilakukan di PT. Lung Choeng Brothers Industrial yang beralamat di jalan raya Serang Sentul - keragilan km 90, Serang Banten. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produsen mainan dari merek terkenal seperti Lotte, Bandai, Tomy dan banyak lain nya. Tahun ini memiliki karyawan 1000 lebih dan dari keseluruhan karyawan, peneliti fokus mengamati pada karyawan bagian produksi injeksi. Penulis menemukan beberapa masalah diantaranya pelatihan kerja yang kurang efektif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman terhadap

produktifitas kinerja karyawan, dan kinerja karyawan kurang konsentrasi fokus dalam bekerja, adapun populasi karyawan bagian injeksi berjumlah 90²⁰ orang dan penulis mengambil sampel 90 responden untuk penelitian pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Lung Choeng Brothers Industrial, peneliti juga menemukan beberapa permasalahan mengenai Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja yang terjadi selama pengamatan berlangsung, yaitu :

1. Lemahnya kinerjanya karyawan injeksi.
2. Pelatihan kerja masih kurang sesuai terhadap implementasi kinerja karyawan
3. lingkungan kerja kurang mendukung pada kenyamanan kinerja karyawan.

²⁰Wawancara dengan Bahrul Ulum. 12 Oktober 2019. Di Kantor Produksi PT. Lunchoeng Brothers Industrial Serang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, penulis membatasi terhadap masalah yang perlu diambil peneliti sebagai fokus utama ataupun variabel utama peneliti dari beberapa kemungkinan masalah yang ada di uraian latar belakang masalah, adapun fokus variabel utama peneliti yaitu :

1. Pelatihan kerja di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang.
2. Lingkungan kerja di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang.
3. Kinerja karyawan bagian injeksi, di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Serang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan kerja bagian injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial ?
2. Bagaimana lingkungan kerja bagian injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industri ?

3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bahan-bahan dari PT. Lung Choeng Brothers Industrial Bagian injeksi yang akan di teliti mengenai pelatihan kerja dan lingkungan kerja, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial.

Berdasarkan hal di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kondisi dan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial Bagian Injeksi.
2. Untuk mengetahui kondisi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial Bagian Injeksi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial Bagian Injeksi

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya tentang Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Sentul Serang Banten.

2. Secara Praktis

Bermanfaat khususnya bagi peneliti dalam menambah keilmuan strategi manajemen organisasi industri fokus pada pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan umumnya bagi Karyawan bagian injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Sentul Serang Banten.

G. Penelitian Terdahulu.

Sampai saat ini hemat penulis belum menemukan kajian pustaka yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial Sentul Serang Banten.

Akan tetapi hasil penelusuran penulis melalui media elektronik, penulis menemukan beberapa tesis diantaranya,

Tesis tentang “*Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi PT Coca Cola Bottling Indonesia Sumedang Jawa Barat*”. Oleh Ratih Fatimah, program pasca sarjana, UNPAS Bandung, Tahun 2018”.²¹ Tesis ini membahas tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap karyawan baik secara persial maupun simultan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 67,4 %. Mengunakan metode penelitian kuantitatif dan penghitungan menggunakan SPSS. Adapun yang membedakan karya ilmiah ini dengan objek kajian ilmiah penulis adalah mengkaji variabel X2 motivasi kerja dan variabel Y karyawan. Sedangkan penulis variabel X2 mengkaji lingkungan kerja dan variabel Y kinerja karyawan bagian injeksi.

Tesis dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember 2013*”. Oleh

²¹ http://repositori.unpas.ac.id/33572/1/HALAMAN_DEPAN.pdf.
Diakses pada 19 September 2019

Aanang Saiful Rohmat, program pascasarjan Universitas Jember (UNEJ) Jember, Tahun 2018”’. Tesis ini penelitian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan upah kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan divisi tekni mesin Dealer Yamaha Motor Ambulu Jember. Penelitian ini dilakukan di Dealer resmi Yamaha Motor Ambulu Jember. Model pengumpulan data yang dilakukan yaitu penyebaran angket, mewawawancarai, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil koefisien determinasi berganda R square memperlihatkan bahwa upah kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65,5%.²² Dengan demikian fungsi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan upah kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat terbukti. Adapun yang membedakan karya ilmiah ini dengan objek kajian ilmiah penulis adalah tesis ini mengkaji variabel X1 tentang upah kerja, sedangkan penulis variabel X2 mengkaji tentang lingkungan kerja

²²<https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/62780/Anang%20saiful.pdf?Sequence=1> diakses 18 september 2019

terhadap kinerja karyawan bagian produksi injeksi. Persman objek kajian ini sama-sama mengkaji variabel independen X pelatihan kerja dan variabel depende Y Kinerja karyawan.

Tesis dengan judul “ *Pengaruh Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja kryawan Hotel Ros In Yogyakarta Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2015*”. Oleh Muhamad Taufik, Program Pascasarjan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) Yogyakarta, Tahun 2015’’. Penelitian ini yaitu penelitian asosiatif kausal dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Populasi tentang penelitian ini sebanyak 116 orang pegawai Hotel Ros In Yogyakarta. Teknik sampel yang digunakan purposive sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 116 orang. Data dikumpulkan dan diolah dengan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil dari pengolahan data regresi berganda dalam penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Tingkat disiplin kerjakaryawan Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%), motivasi kerja karyawan Hotel Roos In Yogyakarta pada kategori sedang (78,8%), dan kinerja pegawai Hotel Ros In Yogyakarta dalam kategori sedang (62,4%); (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Hotel Roos In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta)0,340$ (** $p<0.05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta sebesar $(\Delta R^2) 0,081$;

(3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,363$ (** $p<0.05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,097$; dan (4) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Roos In Yogyakarta Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai Disiplin Kerja $(\beta) 0,269$ (** $p<0.05$; $p=0,000$) dan motivasi kerja $(\beta) 0,303$ ($*p<0.05$; $p=0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,144$.²³ Adapun yang membedakan tesis ilmiah ini dengan objek kajian ilmiah penulis adalah tesis ini mengkaji variabel X1

²³https://eprints.uny.ac.id/28529/1/MuhammadTaufiekRioSanjaya_11408141044.pdf Diakses pada 22 Oktober 2019

tentang disiplin kerja, sedangkan penulis variabel X1 mengkaji tentang pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi injeksi. Tesis ilmiah ini mengambil sampel 90 orang dari karyawan bagian produksi injeksi.

Dari telaah terhadap penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bukanlah yang pertama, namung tidak sama secara persis dengan penelitian-penelitian yang pernah ada, karna penelitian yang dilakukan penulis lebih menitik beratkan pada pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi injeksi dengan judul *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Injeksi PT. Lung Choeng Brothers Industrial* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi injeksi, seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi injeksi dan seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi injeksi di PT. Lung Choeng Brothers Industrial Sentul Serang Banten.

H. Kerangka Teori

1. Teori Pelatihan Kerja

Menurut Bernadian dan Rusell yang dikutip oleh Cardoso dalam Danang Sunyoto mengatakan bahwa pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.²⁴

Menurut Albert Bandura menjelaskan *"on the job training is an important topic of human resource management organization. It helps develop the career of the individual and the prosperous growth of the organization company."*²⁵

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa pelatihan di tempat kerja adalah topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ini membantu mengembangkan karir individu dan pertumbuhan organisasi yang makmur. Pelatihan di tempat kerja adalah bentuk pelatihan yang disediakan di tempat kerja. Selama pelatihan, karyawan terbiasa dengan lingkungan kerja yang akan menjadi bagian mereka. Karyawan juga mendapatkan pengalaman langsung menggunakan mesin, peralatan, peralatan, bahan, dll. Bagian dari pelatihan di tempat kerja adalah untuk menghadapi tantangan yang terjadi selama kinerja pekerjaan. Pelatihan di

²⁴Danang Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta :CAPS, 2012),

h. 137

²⁵ <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a102558.pdf>. Diakses 08 November 2019.

tempat kerja mudah untuk diatur dan dikelola dan menyederhanakan proses adaptasi ke tempat kerja yang baru. Pelatihan di tempat kerja sangat digunakan untuk tugas-tugas praktis. Itu tidak mahal, dan tidak memerlukan peralatan khusus yang biasanya digunakan untuk pekerjaan tertentu. Setelah puas menyelesaikan pelatihan, majikan diharapkan untuk mempertahankan peserta sebagai karyawan tetap.²⁶

Menurut panji anoraga pelatihan di tempat kerja adalah topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ini membantu mengembangkan karir individu dan pertumbuhan organisasi yang makmur. Pelatihan di tempat kerja adalah bentuk pelatihan yang disediakan di tempat kerja. Selama pelatihan, karyawan terbiasa dengan lingkungan kerja yang akan menjadi bagian mereka. Karyawan juga mendapatkan pengalaman langsung menggunakan mesin, peralatan, peralatan, bahan, dll. Bagian dari pelatihan di tempat kerja adalah untuk menghadapi tantangan yang terjadi selama kinerja pekerjaan.²⁷

Manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumberdaya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menemptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadusebagai kekuatan pendorong untuk men"apai tujuan organisasi.²⁸

Penulis menganalisis beberapa teori pelatihan kerja diatas bahwa pelatihan merupakan aktivitas bagi pegawai atau karyawan untuk mencapai tujuan kerja pada suatu bidang pekerjaan yang ditugaskan baik dalam prusahaan suasta maupun pemerintah, dari

²⁶ <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a102558.pdf>. Diakses 08 November 2019.

²⁷ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2010), h. 153

²⁸ Wibowo, manajemen kinerja, (Jakarta : Raja Pers, 2012) h. 2

beberapa teori pelatihan kerja tersebut penulis lebih setuju dengan teori Panji Anoraga yang mana teori tersebut lebih menfokuskan pada tempat kerja yang akan menjadi bagian penting pada produktifitas individu dan tim, serta pengalaman pada lingkungan kerja akan menjadikan pegawai mapu beradabtasi untuk meningkatkan potensi kinerja karyawan.

2. Teori Lingkungan Kerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau lingkungan yang pengaruhnya ada terhadap produktivitas kerja.²⁹

Randi Hicks menjelaskan “*Organizational behavior refers to how individuals and groups behave within an organizational setting of organization company.*”. Perilaku organisasi mengacu pada bagaimana individu dan kelompok berperilaku dalam lingkungan organisasi. Teori sumber daya manusia membantu menjelaskan bagaimana perilaku dan struktur manajemen dapat secara positif atau negatif mempengaruhi perilaku karyawan.³⁰

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua alat perlengkapan dan bahan yang difasilitasi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja,

²⁹Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Rineka Cipta 2009), h. 157

³⁰<https://smallbusiness.chron.com/organizational-behavior-human-resource-theories-74260.html> Diakses 22 Oktober 2019

metode kerjanya, serta prosedur kerjanya baik sebagai personal maupun sebagai kelompok³¹

Menurut Irra Crisyanti Dewi mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah elemen yang dapat menciptakan momentum di organisasi. Tidak ada lingkungan yang lebih baik atau lebih produktif daripada yang lain, karena hanya ada satu hal yang perlu dipertimbangkan dan itu adalah lingkungan yang mencerminkan dan itu adalah mencerminkan visi, misi dan lain-lain.³²

Penulis menganalisis beberapa teori lingkungan kerja diatas bahwa lingkungan merupakan tempat kerja yang memberi pengaruh pada pekrja yang mana pekerja akan merasakan langsung kenyamanan dan semangat dalam bekerja, dari beberapa teori lingkungan kerja di atas penulis lebih setuju dengan teori Irra Crisyanti Dewi bahwa lingkungan kerja merupakan tempat kerja dimana kondisi dan situasi dari lingkungan kerja merupakan cerminan visi misi perusahaan untuk mencapai suatu planning perusahaan atau organisasi.

3. Teori Kinerja Karyawan

³¹ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Referensi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Cetakan ke Lima (Bandung : PT Refika Aditama. 2011), h. 26

³² Ira Crisianty Dewi *Sumberdaya manusia* (Jakarta : PT. Raja Grafindo 2013) h. 45

Menurut Wibowo , manajemen kinerja adalah komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasa langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan dan visi misi yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.³³

Menurut Rivai kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang dicapai selama periode tertentu dalam pelaksanaan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.³⁴

Mangkuperwira mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang disetujui dan disetujui pada tindakan yang dicapai serta pelaksanaan tugas yang disetujui.³⁵ Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari pekerjaan yang ada pada diri pekerja kinerja. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesenangan dan keterampilan seseorang cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.³⁶ Kinerja yang Diperlukan untuk disetujui oleh Perusahaan atas tugas yang diberikan. Dukungan terhadap tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang

³³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi kedua, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 2

³⁴ Rivai, Veithzal. *Sistem Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2009), h. 23

³⁵ Mangkuprawira, Sjafri. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Gramedia. Jakarta. 2009), 39

³⁶ Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba Empat.2009), h. 65

telah ditentukan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.³⁷

Beberapa teori kinerja yang dikemukakan diatas penulis menganalisis bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam meningkatkan kinerja organisasi perusahaan, kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang dicapai selama periode tertentu dalam pelaksanaan, seperti standar hasil kerja, target / sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan karyawannya. Penggunaan penilalan kinerja untuk pegawai penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien, karena menyangkut kebijakan atau program yang lebih baik dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu yang sangat bermanfaat bagi

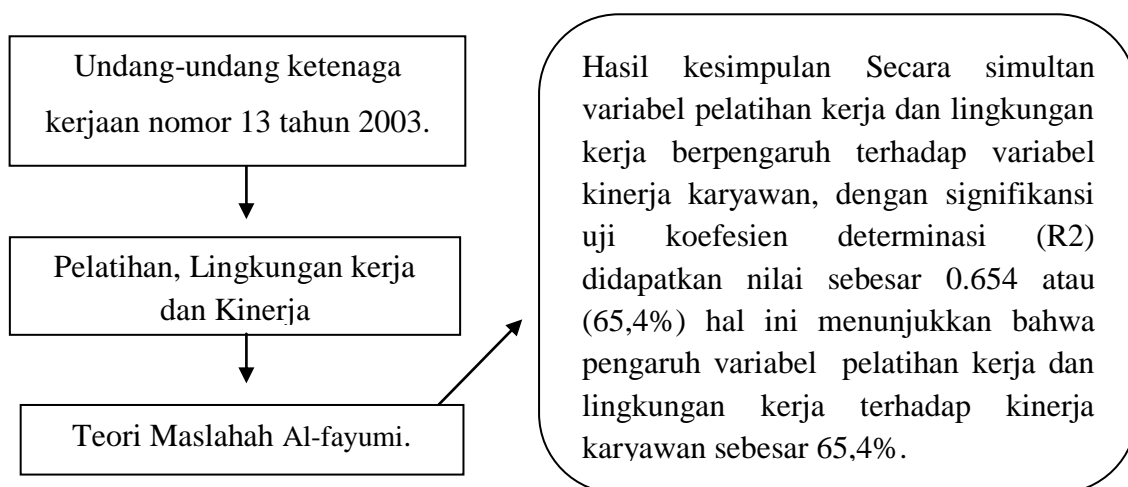
³⁷Mangkuprawira, Sjafrri. *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manus...* 40

pertumbuhan organisasi keseluruhan, melalui penilaian tersebut dapat dipikirkan tentang bagaimana meningkatkan kinerja perusahaan.

4. Hubungan Antar Teori

GAMBAR 1.1

Kerangka Konseptual.



Berdasarkan gambar 1.1 di atas, dapat dijelaskan pengaruh antara teori pelatihan kerja dan teori lingkungan kerja terhadap terhadap teori kinerja karyawan secara simultan (bersama). Selain itu, untuk mengetahui pengaruh masing-masing teori pelatihan kerja dan teori lingkungan kerja terhadap teori kinerja karyawan, secara parsial.

Konsep teori dalam penelitian ini adalah hubungan pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta didasari konsep bebrapa teori masalah untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mendukung. Teori-teori tersebut merupakan salah satu upaya penting untuk memahami dan menambah pengetahuan dalam meningkatkan kualitas karyawan yaitu dengan memahami dan mengimplementasi pelatihan kerja. Kegiatan pelatihan kerja dan kondusifitas lingkungan kerja dapat meningkatkan pengetahuan, efektifitas dan keterampilan karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja dalam pekerjaannya.

I. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan tesis ini dibagi kedalam 5 bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, Pada bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penelitian terdahulu, Kerangka Teori, kerangka konseptual dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Landasan Teoritis, Pada bab ini membahas tentang, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan, Kerangka Berpikir, Hasil-hasil Penelitian yang relevan dan Hipotesis Penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian, Pada bab ini meliputi Objek Penelitian, Populasi dan Sampel, Jenis Metode Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Uji Hipotesis.

BAB IV: Pembahasan dan Hasil Penelitian, Pada bab ini meliputi Gambaran Umum Objek Penelitian Kondisi Pelatihan, lingkungan dan kinerja injeksi diperusahaan PT Lung Choeng Brother Industrial Serang, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V: Penutup, Pada bab ini meliputi Kesimpulan, Implikasi dan Saran.