

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya manusia dengan bijak untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan menjaga keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan. MSDM pada dasarnya berkaitan dengan bagaimana perusahaan merekrut, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar dapat bekerja secara produktif. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu memiliki strategi pengelolaan SDM yang tepat supaya mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, terutama di era digital saat ini. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengelola tenaga kerja dalam organisasi, mulai dari perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, pemeliharaan tenaga kerja, hingga pemberian kompensasi sehingga setiap karyawan dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi (Supriadi Siagian, 2023).

Namun, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang menghadapi masalah seperti kinerja karyawan yang menurun, kurangnya motivasi kerja, dan tingginya angka keluar-masuk pegawai. Hal ini menandakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum dilakukan secara optimal dan belum sepenuhnya berorientasi pada pengembangan potensi individu. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi hal penting untuk dipelajari lebih dalam. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

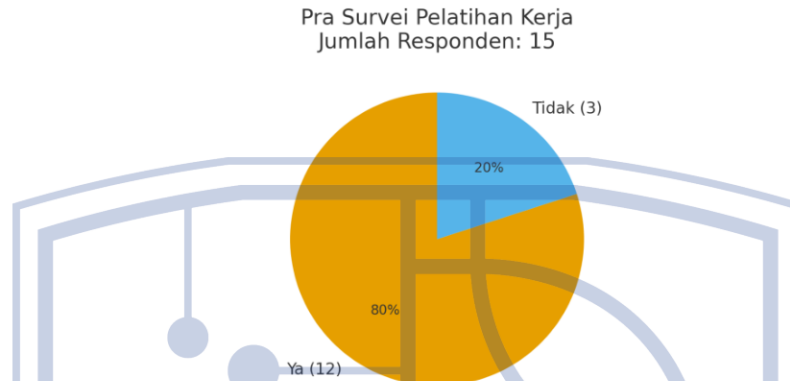
dan berkelanjutan. Di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang kompeten dan mampu bekerja secara profesional, karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, dan strategi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kinerja para karyawan. Karyawan dalam konteks ini merupakan motor penggerak organisasi yang menentukan arah pencapaian tujuan. Dalam konteks bisnis modern, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawannya agar mampu bersaing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat dan dinamis. Hal ini berlaku bagi seluruh sektor, termasuk industri logistik yang memiliki peran vital dalam mendukung rantai pasok (*supply chain*) nasional maupun global. Industri logistik saat ini menghadapi persaingan yang semakin ketat. Tuntutan pelanggan terhadap kecepatan, ketepatan, dan keandalan layanan semakin tinggi. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan logistik harus memastikan bahwa seluruh karyawan mampu bekerja secara optimal dan juga efisien, serta profesional, dan sesuai standar pelayanan yang ditetapkan. PT. Gelora Logistik International sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik juga menghadapi situasi serupa. Keberhasilan perusahaan dalam menjaga kepercayaan pelanggan, memperluas jaringan bisnis, dan meningkatkan profitabilitas sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Kinerja karyawan sendiri dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (E. Budiyo & Mochklas, 2020). Kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International pada umumnya sudah cukup baik, akan tetapi masih ada target target yang ditetapkan oleh perusahaan belum tercapai, seperti pemenuhan jadwal pengiriman dan packing barang. Kinerja karyawan sebagai

pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang disusun secara terencana untuk meningkatkan kemampuan pegawai baik dari sisi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja sehingga dapat mencapai standar kinerja organisasi (Nurdin, 2024a). Pelatihan kerja berperan penting untuk memberikan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. pelatihan merupakan proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan oleh PT. Gelora Logistik International beberapa diantaranya adalah seperti Pelatihan Dasar Logistik & *Supply Chain* yaitu Pelatihan untuk karyawan baru atau yang masuk ke bidang logistik, agar memahami konsep dasar: apa itu logistik, rantai pasok (*supply chain*), peran transportasi, pergudangan, distribusi, hingga kontainer sebagai bagian dari alur. Pelatihan Teknologi Informasi & Sistem Logistik yaitu Pelatihan penggunaan *software* manajemen logistik, sistem tracking kontainer, *Warehouse Management System (WMS)*, *Terminal Operating System (TOS)*, *Internet Of Things (IoT)*, data analitik logistik.

Apakah pelatihan kerja yang diberikan perusahaan membantu kinerja anda?



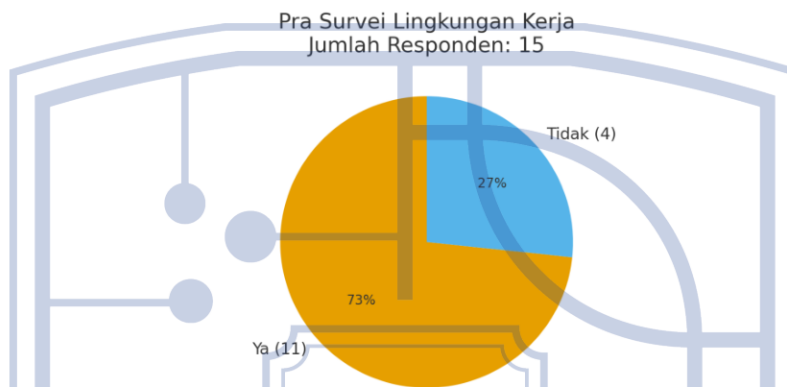
Gambar 1.1.1 Pra-survei Pelatihan

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 15 responden di PT. Gelora Logistik International, dengan pernyataan apakah pelatihan kerja yang diberikan perusahaan membantu kinerja anda? Diperoleh data bahwa sebanyak 12 orang menyatakan “Ya”, sedangkan 3 orang menyatakan “Tidak”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Donny Wijaya, Fithier, 2023) adalah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh (Afrida Wati, Irwan Septayuda, 2023) menyatakan bahwa Pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, lingkungan kerja pun turut menjadi faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang terdapat di sekitar pegawai selama melakukan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup segala keadaan nyata di tempat kerja seperti pencahayaan, suhu udara, ventilasi, tingkat kebisingan, tata ruang, serta kebersihan lingkungan yang dapat memengaruhi kenyamanan dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, serta budaya kerja yang berlaku. Kondisi non-fisik ini berpengaruh terhadap motivasi, semangat kerja, dan kesejahteraan psikologis pegawai. Lingkungan kerja yang baik harus

memenuhi standar ergonomis agar aktivitas kerja dapat dilakukan secara efektif dan mengurangi risiko kelelahan atau kecelakaan (Palilingan dkk., 2024).

Apakah lingkungan kerja anda sudah cukup baik dan nyaman?



Gambar 1.1.2 Pra-survei Lingkungan

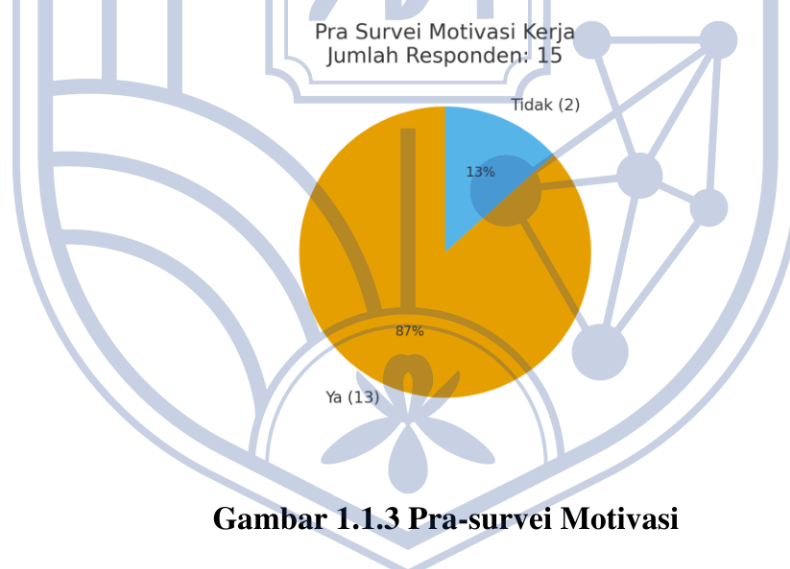
Berdasarkan hasil pra survei terhadap 15 responden di PT. Gelora Logistik International, dengan pernyataan apakah Lingkungan kerja anda sudah cukup baik dan nyaman? menunjukkan bahwa sebanyak 11 orang menyatakan “Ya”, sedangkan 4 orang menyatakan “Tidak”. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan menilai kondisi lingkungan kerja di PT. Gelora Logistik International sudah cukup baik, baik dari segi kenyamanan, kebersihan, keamanan, maupun hubungan antar rekan kerja. Meski demikian, masih terdapat beberapa karyawan yang belum merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (S. Hasugian, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Annisa Putri, 2020) dengan judul menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain dua variabel diatas, motivasi kerja juga berperan besar dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar individu, yang mengarahkan

seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya (Danang Sunyoto dkk., 2023). Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal yang mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan semangat dan tujuan yang jelas (Wardhana, 2021).

Di PT. Gelora Logistik International motivasi yang diberikan kepada karyawan beberapa diantaranya, pengembangan karir memberikan peluang promosi jabatan bagi karyawan berprestasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Kenaikan gaji memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya kepada setiap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Apakah perusahaan anda memberikan gaji yang layak bagi karyawan?



Berdasarkan hasil pra survei terhadap 15 responden di PT. Gelora Logistik International, dengan pernyataan apakah perusahaan anda memberikan gaji yang layak bagi karyawan? menunjukkan bahwa sebanyak 13 karyawan menyatakan “Ya”, dan hanya 2 orang yang menyatakan “Tidak”. Motivasi tersebut kemungkinan besar

dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pemberian insentif, kesempatan pengembangan karier, serta dukungan dari atasan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Andila Trikora Sembiring, 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian (Steffani & Sabariah, 2023) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Logistik International”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International ?
4. Apakah pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International ?

1.3 Ruang Lingkup

Untuk memfokuskan pembahasan dan menghindari keluasan kajian, penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) : Pelatihan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3)
2. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
3. Objek Penelitian : PT. Gelora Logistik International Medan
4. Periode Pengamatan : Tahun 2026

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Logistik International.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diberikan dari penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis
Menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan kajian serupa.
2. Manfaat Secara Praktis
Bagi manajemen PT. Gelora Logistik International, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam menentukan strategi pengelolaan SDM yang lebih

efektif. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kesejahteraan kerja.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian tersebut merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MAHA GREEN MEDAN” (Putri Paraz Mentari, 2024). Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel penelitian sebelumnya menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini, peneliti menambah variabel Pelatihan Kerja untuk memperkaya hasil penelitian dan juga memperluas sudut pandang. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang diselenggarakan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas jabatannya agar sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Hamid, 2023). Alasan peneliti menggunakan variabel pelatihan kerja dikarenakan peneliti ingin melihat apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti dikarenakan pelatihan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Objek penelitian terdahulu adalah karyawan pada PT. MAHA GREEN MEDAN, sedangkan objek pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gelora Logistik International.
3. Periode penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2024 sedangkan periode dilakukan pada tahun 2026.