

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang semakin berkembang membuat perusahaan saling bersaing untuk dapat bertahan dalam pasar persaingan, bahkan ada perusahaan yang bangkrut akibat tidak mampu bertahan di dalam pasar persaingan. Perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan, menghadapi kondisi ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kegiatan organisasi dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberi sumbangan yang optimal bagi perusahaan oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat menghasilkan karyawan dengan prestasi yang bagus melalui penilaian prestasi kerja. Prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Kualitas sumber daya karyawan perlu juga ditingkatkan melalui kegiatan penilaian prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia, yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui prestasi dan kemampuan karyawan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia karyawan yang bersangkutan. Sistem penilaian prestasi kerja merupakan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai oleh seorang karyawan selama kurun waktu bekerja.

PT. Citra Hannochs Niagantara yang berdomisili di Jl. Kejaksaan No.5D Medan., Provinsi Sumatera Utara, adalah perusahaan dengan spesialisasi tinggi yang mendesain, memproduksi dan menjual produk-produk lampu. PT. Citra Hannochs Niagantara selalu mengutamakan kualitas produk dan pelayanan dalam melakukan pemasaran produk. Berdasarkan hasil prasarvei, peneliti menemukan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara menurun karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh

perusahaan di mana pelaporan data bagian administrasi selama tahun 2018 tidak sesuai dengan target pelaporan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adanya indikasi karena sering absennya karyawan bagian administrasi menyebabkan karyawan senior bagian penjualan harus membantu untuk mengerjakan pekerjaan bagian administrasi padahal orderan penjualan sedang menumpuk sehingga karyawan bagian penjualan menjadi ikut terlambat dalam menyusun laporan penjualan hariannya. Selain itu laporan stok sering tidak *up to date* karena karyawan bagian stok tidak memotong surat perintah kerja setiap jamnya sehingga karyawan bagian penjualan sering salah dalam menawarkan produk kepada pelanggan padahal stok barang yang telah dipesan sudah tidak tersedia sehingga membuat pelanggan komplain. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus memberikan pelatihan bagi karyawan, mencegah dan mengatasi stres karyawan yang berlebihan dan memperhatikan faktor lingkungan yang dihadapi karyawan terutama di dalam perusahaan.

Pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan karyawan dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi [2]. Para karyawan baru biasanya telah memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satu upaya memberdayakan keterampilan dasar tersebut yaitu melaksanakan proses belajar yang berkelanjutan bagi seluruh karyawan melalui pelatihan.

Dalam hal ini perusahaan menugaskan karyawan senior untuk melatih dan mengawasi karyawan baru sedangkan karyawan senior memiliki pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga menyebabkan pelatihan yang diberikan oleh senior tidak maksimal seperti kurangnya pengetahuan karyawan bagian penjualan mengenai produk, kualitas, kegunaan produk sehingga menyebabkan pelanggan tidak puas dan tidak yakin akan jawaban yang diberikan oleh karyawan bagian penjualan. PT. Citra Hannoeh Niagantara hendaknya menugaskan seorang pelatih khusus untuk melatih karyawan-karyawan baru dan karyawan yang baru mutasi pekerjaan. Pelatihan hendaknya dilakukan secara teratur dan menggunakan metode yang efektif dan mudah di mengerti serta sesuai dengan pekerjaan karyawan agar karyawan menjadi lebih terampil dan menguasai pekerjaannya sehingga laporan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Apabila karyawan terampil dan menguasai pekerjaannya maka akan

dapat meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pelatihan, mengatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan [3] sedangkan penelitian yang lain mengatakan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

Selain faktor pelatihan, hal yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja adalah faktor stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan [5]. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja sehingga sering mangkir dan terlambat datang ke kantor. Masalah stres yang sering dihadapi oleh karyawan perusahaan ini yaitu adanya intimidasi dan tekanan dari atasan yang menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target penjualan dan waktu yang telah ditetapkan, tidak adanya pengembangan karir seperti promosi ke jabatan yang lebih tinggi, beban kerja yang diberikan oleh perusahaan berlebihan sehingga membuat karyawan menjadi stres. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun karena karyawan tidak dapat menyelesaikan semua pekerjaan, penurunan kualitas kerja yaitu tidak tercapainya target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan, tingginya tingkat absensi dan tidak dapat bekerjasama dalam tim.

Untuk mencegah terjadinya stres yang berlebihan pada diri karyawan, perusahaan hendaknya membagi tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, perusahaan juga hendaknya memberikan kesempatan bagi karyawan yang berprestasi untuk naik jabatan ke jabatan yang lebih tinggi agar meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai stres kerja, mengatakan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja [6], sedangkan penelitian yang lain mengatakan stres kerja memiliki dampak negatif dalam prestasi kerja karyawan [7].

Selain kedua faktor di atas, perusahaan juga harus memperhatikan faktor lingkungan kerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari [8]. Masalah pada PT. Citra Hannoeh Niagantara yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu kondisi fisik lingkungan kerja di perusahaan ini kurang baik dapat dilihat dari lokasi perusahaan berada di pinggir jalan raya dan lokasi gudang yang cukup dekat dengan lokasi kantor. Kebisingan sering terjadi ketika karyawan gudang melakukan proses bongkar muat barang ke dalam mobil. Selain itu, divisi penjualan dengan administrasi berada dalam satu ruangan sehingga membuat karyawan bagian administrasi merasa terganggu terutama ketika karyawan bagian penjualan menerima telepon dari konsumen secara bersamaan sehingga membuat ruangan menjadi bising.

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, perusahaan dapat membuat ruangan kantor menjadi kedap suara agar mencegah kebisingan karena aktivitas lapangan. Selain itu perusahaan juga hendaknya memisahkan ruangan kerja antara divisi penjualan dengan administrasi agar karyawan bagian administrasi tidak merasa terganggu dengan aktivitas bagian penjualan. Dengan demikian masing-masing divisi dapat bekerja dengan baik sehingga dapat berdampak positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja, mengatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja [6] sedangkan penelitian yang lain mengatakan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja [4].

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ; **“Pengaruh Pelatihan, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Citra Hannoehs Niagantara Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan masalah senagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan?
4. Apakah pelatihan, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang di teliti adalah :

1. Variabel bebas : Pelatihan (X_1), Stress Kerja (X_2) , dan Lingkungan Kerja(X_3)
2. Variable terikat : Prestasi kerja karyawan (Y)
3. Objek penelitian : Karyawan PT. Citra Hannochs Niagantara Medan (Jl. Kejaksaan No.5D Medan).
4. Periode pengamatan : Januari 2019 s/d April 2019

1.4. Tujuan Penelian

Tujuan Penelitian yang dilakukan pada PT. Citra Hannochs Niagantara Medan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Citra Hannochs Niagantara Medan.

1.5. **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat dari segi teoritis maupun praktis yaitu :

1. Manfaat teoritis

Sebagai bahan informasi / referensi bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dalam bidang pelatihan, stres kerja dan lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis

Memberi masukan untuk perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan, stres kerja dan lingkungan kerja.

1.6. **Originalitas**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan dengan judul : “Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan Techical Samarinda Mining PT.Hexindo Adiprakasa Tbk di Samarinda” [3]. Adapun perbedaan sebagai berikut :

1. Peneliti sebelumnya menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas sementara peneliti menambahkan dua variabel bebas yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Alasan penambahan variabel stres kerja dan lingkungan kerja adalah stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya [1]. Stres kerja bisa terjadi akibat lingkungan kerja yang kurang baik dan beban kerja yang berat hal ini dapat berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja dimana bisa menghasilkan nilai positif ataupun nilai negatif dalam melaksanakan pekerja yang dilakukan. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [9]. Diharapkan lingkungan tempat bekerja karyawan dapat memberikan

kenyamanan dan kelengkapan fasilitas untuk dapat mendukung kinerja karyawan .

2. Penelitian sebelumnya menggunakan penelitian terhadap karyawan PT.Hexindo Adiperkasa sebagai objek penelitiannya sedangkan penelitian ini menggunakan karyawan PT.Citra Hannochs Niagantara Medan.
3. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di tahun 2017 sedangkan peneliti melakukan penelitian di tahun 2019.



UNIVERSITAS MIKROSKIL