

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah merupakan faktor terpenting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya karna sumber daya manusia menggerakkan era globalisasi menurut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja,namun harus juga dinamis dan mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya,setiap perusahaan selalu berusaha mencapai tujuannya.maka dari itu kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan.kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karna terbukti sangat penting manfaatnya suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh- sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mecapai hasil kerja yang baik tanpa adanya kinerja yang baik pada seluruh karyawan ,maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai.

Yang terjadi dalam penelitian ini tentang kinerja karyawan ditemukan fenomena bahwa kinerja masih kurang maksimal, hal tersebut di tandai dengan adanya sebagian karyawan yang kurang mampu memprediksi resiko yang terjadi di unit HSE Dan ada banyak faktor yang menjadikan kinerja lebih baik atau meningkat yaitu salah satunya faktor kepuasan , dan lingkungan kerja. Jika faktor – faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan bahkan timbul masalah – masalah sumber daya

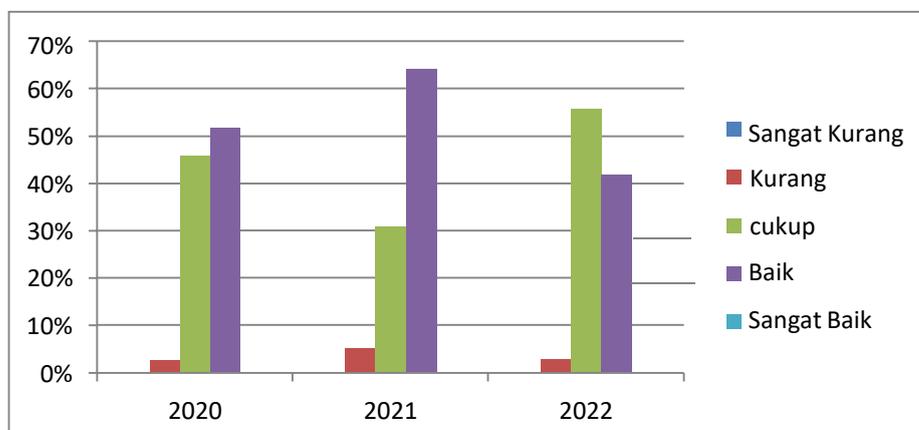
manusia lainnya di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Padang.

Fenomena menarik di lapangan terjadi peningkatan kinerja dari PT. Semen Indonesia Pada karyawannya setiap tahun. Akan tetapi, meskipun terjadi naik turun peningkatan presentase kinerja setiap tahunnya, kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia yang mendapatkan presentase nilai dibawah 70 lebih besar dibandingkan karyawan yang mendapatkan nilai diatas 70. Fenomena kinerja yang terdapat pada karyawan PT Semen Padang adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja karyawan yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para karyawan tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Demi kelancaran tugas dari perusahaan maka perlunya disiapkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, seperti Tata Ruang Kantor yang memadai. Lingkungan kerja memang merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugasnya

Dan pada dasarnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini, seorang karyawan akan merasa mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja, seorang karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang baik bila kinerja yang dimilikinya sesuai dengan standar.

Untuk objek penelitian ini penulis memfokuskan pada satu biro yaitu Biro HSE PT. Semen Padang, HSE merupakan salah satu faktor penting di perusahaan, khususnya perusahaan manufaktur. Adanya persediaan dapat membantu serta mempermudah jalannya proses operasi di perusahaan. Namun, jika tidak ada persediaan, maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan masalah dalam menjalankan proses operasi perusahaan terutama dalam memenuhi permintaan konsumen. Dalam perusahaan manufaktur, terdapat 2 persediaan pada PT Semen Padang yaitu bahan baku dan bahan penunjang.



Sumber : PT Semen Padang Pada Biro HSE

Berdasarkan gambar 1.2 dijelaskan bahwa kinerja karyawan Biro HSE PT.Semen Padang dari tahun 2020-2022 mengalami fluktuasi dari tiga tahun terakhir karyawan biro HSE memang tidak ada yang mendapatkan nilai kurang baik (0%). Tapi juga tidak ada satupun karyawan yang mendapat nilai sangat baik (0%) .pada tahun 2020 karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik sebesar 2,7%,kemudian 5,12 % pada tahun 2021. Dan turun lagi menjadi 2,78 %, karyawan yang mendapatkan nilai cukup baik pada tahun 2020 sebesar 45,66% kemudian turun menjadi 30,70% pada tahun 2021 dan naik lagi menjadi 55,56%,karyawan yang mendapatkan nilai baik ditahun 2020 sebesar 51,35% kemudian naik menjadi 64,10% pada tahun 2021 dan turun agi sebesar 41,66% pada tahun 2022.

**(Budyanto, 2020, : 87)** Dalam kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh sorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yangdiharapkan .Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisai dalam periode waktu tertentu.

Perlu dikembangkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.Pada tugas tertentu yang berhubungan dengan penggunaan peralatan karna karyawan dituntut menyelesaikan tugas sesuai target secara efektif. Karyawan akan terbantu jika sebelum tugas tersebut dibebankan,mereka mendapatkan pelatihan terlebih dahulu , maka pelatihan adalah suatu aktivitas yang berjalan relatif singkat dalam rangka meningkatkan keterampilan karyawan sehubungan dengan pelaksanaan tugas rutin atau tugas yang menanti saat ini agar

telaksana sesuai target perusahaan (**Ganyang, 2014 : 71**)

(**Robbins, 2020 : 9**) Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi,Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. (**Danang Sunyoto,2020, : 10**) Mengemukakan lingkungan kerja dalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan,misalnya kebersihan,musik,penerangan ,dan lain-lain

(**Tiffin dan Moch..As'ad, 2014 : 224**) Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya,situasi kerja dan kerja sama antara pemimpin dan karyawan. Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh (**Arsih et al., 2018**) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya”. Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja

Persaingan di dunia usaha juga di hadapi oleh PT. Semen Padang . Hampir setiap perusahaan yang ada di Indonesia tengah menghadapi permasalahan yang kenyataannya mulai berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja yang rendah merupakan permasalahan besar bagi perusahaan karena dapat mengakibatkan

kerugian apabila tidak diatasi dengan tepat. Hal ini di alami oleh setiap perusahaan termasuk PT. Semen Padang. Kinerja yang rendah disebabkan karena kepemimpinan yang kurang baik serta berdampak pada kedisiplinan karyawan.

Salah satu sasaran dan tujuan perusahaan tersebut adalah berusaha meningkatkan kinerjanya, baik peningkatan dalam hal Melatih, disiplin kerja maupun dalam hal pencapaian kepuasan kerja yang maksimal. Oleh karena itu perusahaan perlu mengadakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawannya untuk mengetahui apakah kinerja mengalami peningkatan ataupun sebaliknya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan langkah apakah yang perlu dilaksanakan untuk selanjutnya dalam rangka meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasarannya sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Berhubungan dengan Kepuasan karyawan, seorang pemimpin perlu memberikan kepuasan kepada karyawan. Hal itu bertujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan supaya menghasilkan kinerja yang maksimal Hal tersebut bertujuan supaya karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Salah satunya perlu diterapkan juga di PT.Semen Padang. Hal tersebut bertujuan supaya karyawan PT.Semen Padang dapat mencapai target-target yang telah disepakati. Kondisi PT.Semen Padang yang memiliki karyawan yang relatif banyak, maka karyawan yang bekerja di PT. Semen Padang harus bisa diandalkan dalam mengerjakan segala bentuk pekerjaan. Maka dari itu, karyawan Kantor PT.Semen Padang membutuhkan kepuasan supaya dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu. Walaupun kondisi jumlah karyawan yang

banyak dan persaingan yang ketat tersebut, walaupun mempunyai karyawan yang lumayan banyak.

(**Muhammad Elfi Azhar, 2020**) Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaan, persepsi itu adalah proses kognitif (pemberian arti) yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami cara pandang individu dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Mangkunegara, 2018**) Hasil yang diperoleh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan (**Julianry et al., 2017**) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja organisasi Kementerian KomuniKasi Dan informatika berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan.dan penelitian yang dilakukan (**Anggereni, 2019**) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa (lpd) kabupaten buleleng juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (**Nurhandayani, 2022**) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.namun penelitian yang dilakukan (**Sinambela & Lestari, 2021**) dengan judul

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif juga dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang dilakukan (**Hustia, 2020**) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Indrawati, 2013**) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. namun penelitian yang dilakukan (**Mauli & Mukaram, 2016**) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (**Priyono, 2020**) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening berpengaruh positif dan signifikan juga terhadap kinerja karyawan

Dari pemaparan diatas bisa dilihat pelatihan yang diberikan PT Semen Padang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan yang nanti menunjukkan kinerja yang bagus. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Pelatih Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang Dibirol *Health Safety And Inveronment* (HSE)**”

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat diidentifikasi masalah mengenai pelatihan dan lingkungan kerja dalam mengukur kinerja karyawan pada PT Semen Padang di Biro HSE adalah :

1. Kurangnya pelatihan pada karyawan di Biro HSE PT Semen padang
2. Kurangnya disiplin pada lingkungan kerja di Biro HSE PT Semen Padang
3. Kurangnya dukungan sesama karyawan terhadap pekerjaan dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada Biro PT Semen Padang
4. Minimnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan mengakibatkan lingkungan kerjanya kurang disiplin
5. Hilangnya rasa hormat kepada pemimpin atau karyawan senior
6. Terjadinya peningkatan karyawan yang tidak hadir di PT Semen Padang
7. Kurangnya kesadaran yang dimiliki karyawan di PT Semen Padang
8. Suasana yang kurang efektif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada PT Semen Padang
9. Sering terjadinya selisih paham sesama karyawan di PT Semen Padang
10. Kepuasan kerja karyawan yang masih kurang

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh Pelatihan (X1), dan lingkungan kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dengan kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Biro HSE PT. Semen Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang ?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Biro HSE pada PT Semen Padang ?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Biro HSE pada PT Semen Padang ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diketahui yaitu :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja di Biro HSE pada PT Semen Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja di Biro HSE pada PT Semen Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Biro HSE pada PT Semen Padang
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai intervening pada PT Semen Padang
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai intervening pada PT Semen Padang

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak yaitu antara lain :

#### **1. Bagi peneliti**

Sebagai implementasi ilmu Manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pengalaman serta memberikan gambaran bagaimana menerapkan ilmu yang didapat di bangku perkuliahan Serta bisa digunakan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.

#### **2. Bagi perusahaan**

Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan masukan yang akan menjadi bahan dalam menentukan dan memperbaiki kemajuan suatu perusahaan khususnya dalam hal kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.