

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan pada era informasi sekarang ini, setiap organisasi baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik, keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi sebagai secara produktif, efektif, dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat serta bahan-bahan memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia.

Mengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika dizaman dulu manusia dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena mena demi mencapai tujuan perusahaan. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya, manusia

semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi aset yang penting untuk diperhatikan. Artinya manusia harus diperhatikan dalam hal segala kebutuhannya dan diperlukan dengan sebaik-baiknya serta dijaga sebagaimana layaknya manusia.

Sama halnya dengan pengelolaan sumber daya manusia di setiap perusahaan yang harus memperlakukan setiap karyawan sesuai dengan norma-norma yang berlaku akan memberikan rasa keadilan. Perlakuan yang manusiawi akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memajukan perusahaan. Rasa memiliki perusahaan juga meningkat sehingga dengan motivasi yang kuat akan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Hal yang penting yang perlu dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan semangat dan kepuasan kerja karyawan adalah melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, pendidikan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Rekap Kepuasan Kerja Kantor Pusat**  
**PT. Perkebunan Nusantara XI**

<b>Kepuasan Karyawan</b>			
<b>Faktor</b>	<b>Sub Faktor</b>	<b>Nilai</b>	<b>%</b>
Work Grup (A)	Kondisi Lingkungan Kerja	4,35	86,95
Your Manager (B)	Gaya Kepemimpinan	4,15	83,09
Personal Development (C)	Sistem Pelatihan & Pengembangan	3,96	79,12
	Sistem Promosi dan Karir	3,91	78,20
Policy & Procedure (D)	Komunikasi & Penyampaian Keluhan	3,96	79,17
	Sistem Penilaian Karya	3,94	78,82
	Budaya Perusahaan	4,09	81,70
Benefit (E)	Paket Imbalan	4,12	82,38
	Fasilitas & Sarana Lingkungan Kerja	4,00	79,96
<b>Nilai</b>		<b>4,05</b>	<b>81,05</b>

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara XI 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi kepuasan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya sebagian besar terjadi karena kondisi lingkungan kerja dengan hasil nilai tertinggi, namun karyawan kurang puas terhadap pengembangan karir dan promosi di perusahaan dengan hasil nilai yang rendah. Dari hasil pengamatan dan analisis penulis, menunjukkan bahwa tabel rekapitulasi kepuasan karyawan menunjukkan bahwa permasalahan kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan.

Dengan itu perusahaan memberikan yang terbaik untuk karyawan. Karena dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan membuat karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang dilakukan oleh perusahaan. Maka akan memberikan semangat dengan adanya semangat dan rasa puas maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya dan produktivitas dalam bekerja. Dan pastinya akan berdampak positif bagi perusahaan yaitu mencapai suatu tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan terhadap karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat (Yuniarsih dan Suwanto 2011) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan .

**Tabel 1.2**

**Data karyawan yang mengikuti program pelatihan 2018**

**PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya**

NO	JABATAN	JUMLAH PESERTA PELATIHAN		TOTAL KARYAWAN YANG DILATIH
		<i>IN HOUSE TRAINING</i>	<i>PUBLIC TRAINING</i>	
1	Kepala Bagian (Kadiv KP)	26	29	55
2	Manajer (GM di Unit)	16	18	34
3	Kepala Sub Bagian (Kaur di KP)	29	13	42
4	Asisten Kepala (Manajer Tan, AKU & QC)	102	3	105
5	Masinis Kepala (Manajer Teknik & Manajer Pengolahan)	48	2	50

6	Staf Sub Bagian (Staf di Kantor Pusat)	49	60	109
7	Asisten (Asisten manajer & Staf di Unit)	491	124	615
8	Mandor-I / Mandor Kepala / Mandor Besar (Gol IIA - IID)	583	20	603
9	Krani-I / Krani Kepala / Mantri (Gol IC - ID)	619	25	644
10	Kebun (Pemanen, Penderes, Pemetik, dll) (Gol IA-IB Kebun)	60	0	60
11	Pabrik (Petugas Pabrik Pengolahan, dll) (Gol IA-IB Pabrik)	89	0	89

Sumber : PT PERKEBUNAN NUSANTARA XI SURABAYA 2018

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahawa karyawan PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya sudah mendapatkan program pelatihan *in house trining* yang dimana pelaksanaan pelatihan dilakukan oleh internal perusahaan sendiri dimana setiap golongan atau jabatan sudah mendapatkan kebutuhan karyawan yaitu pelatihan, maupun *public training* yang dilakukan oleh eksternal perusahaan, ada beberapa yang belum mengikuti pelatihan *Public Training* dikarenakan pekerjaan yang tidak bisa ditinggal ataupun belum ada pelatihan yang sesuai dengan kebutuhannya.

Program pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan dapat mengetahui tentang hal yang baru. Karyawan yang sering dibutuhkan ide dan pendapatnya sehingga dapat menyelesaikan masalah atau membuat suatu inovatif guna kemajuan perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta mewujudkan tujuan bersama. Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk

meningkatkan prestasi saat ini dan masa mendatang. Jadi pelatihan (training) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Dimana PT. Perkebunan Nusantara XI adalah perusahaan dibidang agribisnis perkebunan dan satu-satunya BUMN yang mengusahakan komoditas tunggal, yakni produksi gula. sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sangat penting, khususnya dalam kemampuan dan penguasaan ketrampilan dalam proses kerja baik di dalam kantor maupun di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan.

Hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja dan pastinya akan menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012:75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat para karyawan juga ikut

merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan pelatihan kerja, dan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memadai untuk mendorong karyawan agar dapat mengalami kepuasan kerja di perusahaan. karena pelatihan kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan perusahaan pun akan mendapatkan keuntungan serta akan mengalami perkembangan yang maju secara pesat.

Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya dengan judul "**Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya**"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.