

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia usaha semakin pesat, setiap perusahaan harus berjuang dan beradaptasi dengan setiap perkembangan itu agar dapat tetap bertahan. Manajer dan pemilik perusahaan harus membuat perencanaan untuk mendapatkan setiap kesempatan yang muncul. Sehingga manusia sebagai karyawan lah yang menjadi objek dalam merencanakan semua ide peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan.

Pada era global saat ini dunia usaha semakin kompetitif sehingga semakin ketat pula tingkat persaingan yang mengakibatkan organisasi bisnis diperhadapkan pada suatu tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal inilah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang diakibatkan oleh ketidak puasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervise ,kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju,

penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan terhadap bawahannya (Wongkar., *et al* 2018:2)

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDM nya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu di perhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Minggu., *et al* 2019:3)

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang paling penting utama yaitu pemenuhan kebutuhan karyawan antara lain pengembangan SDM dan lingkungan kerja. Pemberian pelatihan atau pengembangan kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan pengembangan sumber daya manusia yang baik, karyawan akan berkerja lebih giat dalam melaksanakan perkerjaanya. Dan lingkungan kerja yang nyaman akan membangunkan semangat kerja karyawan membuat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam

organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya yang sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Andika, 2019:2).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Widyaningrum, 2019:56).

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII adalah salah satu Badan Usaha Miliki Negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia. PT. Perkebunan Nusantara VII unit pabrik karet Baturaja berkantor pusat di bandar lampung Provinsi Lampung. Salah satu unit usaha PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja yang bergerak di bidang perkebunan karet beralamat di Lekis Rejo, Kecamatan Lubuk Raja, Kabupaten Ogan Komering Ulu. PT. Perkebunan Nusantara VII Pabrik Karet Baturaja mengelolah bahan baku karet yang berasal dari petani karet.

Berdasarkan hasil observasi awal terdapat beberapa kendala pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja yaitu pada

bidang pengembangan SDM terkait indikator pada pendidikan dan pelatihan. Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja pada bagian Pengelolaan dan Teknik yang masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat kurangnya pendidikan dimana di bagian teknik masih terdapat karyawan yang pendidikannya SMP sehingga pengembangan SDM belum sepenuhnya maksimal di mana pendidikan ini hanya dilakukan terdapat beberapa karyawan saja tidak semua mengikuti pendidikan lanjutan yang diberikan perusahaan dan pelatihan terdapat beberapa karyawan yang kurang terlatih dan masih belum semua mengikuti program pelatihan yang diberikan seperti perusahaan sering melakukan roling antar dibagian pengelolaan guna untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu di divisi lainnya. hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan dengan menurunnya SDM yang terlatih menurunkan kualitas dan ketepatan waktu dalam kinerja karyawan. karena pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja dengan lingkungan kerja terkait indikator penerangan dan sirkulasi udara, yaitu kondisi tempat kerja yang kurang, terdapat beberapa ruangan yang dinilai kurang baik dan kurang layak karena kondisi suhu udara dan pencahayaan di beberapa ruangan karyawan di kantor tersebut dirasakan kurang sejuk dan terasa panas. Mutu udara dalam ruang kerja kurang baik dan bau kurang sedap karena sirkulasi udara di ruangan tersebut kurang baik. Afandi (2018:65)

mengemukakan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempatkan kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan urain dari latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan SDM dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja”**.

### **1. 2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh pengembangan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik karet Baturaja baik secara parsial maupun simultan.?

### **1. 3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

### **1. 4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan lingkungan kerja.

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian. selanjutnya.

c. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan lingkungan kerja karyawan.

