

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya zaman, perusahaan selalu ingin menjadi yang terdepan dalam segala hal, hal ini menjadikan perusahaan untuk selalu memonitor kinerja dari seluruh pegawainya, apakah mereka telah memiliki bekal keterampilan yang memadai untuk bidang pekerjaannya atukah masih kurang dalam hal keterampilan tersebut. Hal ini dilakukan perusahaan agar perusahaan dan pegawainya bisa bersama-sama meningkatkan tingkat produktivitas kerjanya agar perusahaan dapat berkembang. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja para pegawainya dimasa sekarang ini banyak perusahaan yang melakukan berbagai macam hal agar perusahaan dapat meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Persaingan industri yang semakin ketat belakangan ini, mengakibatkan banyak perusahaan perlu menyusun ulang strategi untuk meningkatkan eksistensinya.

Mengelola SDM dengan baik merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Meningkatkan kualitas juga salah satu faktor untuk menjadikan karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Problematika mengenai karyawan merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh organisasi karena kualitas dan kuantitas dapat terpengaruh sehingga dapat menghadapi persaingan zaman. Pengaruh SDM dalam perusahaan adalah sebagai penanan aktif dan dominan sebagai pengelola, Perencana, Pelaksana, Pelaku dan Penentu dalam.

menjalankan misi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidaklah terwujud tanpa perantara aktif dari SDM bagaimanapun canggihnya alat-alat dan teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan, perusahaan harus bisa memanagerial sistem SDM secara efektif dan efisien supaya menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dipengaruhi banyak factor antara lain kemampuan (ability), lingkungan kerja (work environment), dan motivasi (motivation) (Cynthia Novita Hidayat, 2015). Berbagai masalah dan factor yang mempengaruhi kinerja, mengharuskan perusahaan harus mencari penyebab dan solusi secara cepat, tepat dan akurat. Terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan dimana sebagai unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan (Dimas Okta Ardiansyah, 2016).

Pengetahuan dasar dan keterampilan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja. Pengetahuan dasar karyawan adalah suatu pengalaman kerja dimasa lampau dan dimasa pendidikan sedangkan keterampilan merupakan kemampuan atau talenta yang menunjang karyawan dapat memperbaiki disetiap kesalahan yang dilakukan pada tugas tanggung jawab yang diberikan (Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, Yantje Uhing, 2015).

Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus juga mengetahui terlebih dahulu kualitas SDM yang akan dimiliki sehingga mengurangi resiko kerja dan kinerja yang buruk. Kualitas SDM dapat didapatkan dengan cara proses recrutmen yang baik dan adanya pelatihan karyawan sebelum menjalankan aktivitas operasional kerja supaya SDM tersebut mempunyai gambaran atas tugas kerja yang akan dijalankan sehingga mengurangi resiko kerja (Sigit Dwiharmojo dkk, 2016).

komunikasi juga merupakan salah satu media alat bantu penyampaian informasi dengan tujuan untuk meringankan kesulitan-kesulitan yang dihadapi karyawan dalam pelaksanaan operasional.

Selain itu tidak hanya faktor dari dalam diri para karyawan. Hal yang membuat karyawan menjadi fokus dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu Lingkungan atau tempat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan kerja pekerja, dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan (Cyntia Novita Hidayat, 2015). Lingkungan kerja yang baik salah satu tujuannya adalah dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila SDM dapat melaksanakan tugas secara optimal, sehat, nyaman dan aman.

Tidak hanya faktor dalam diri pekerja dan lingkungan yang saling sejalan, perusahaan juga harus memahami dan menjaga suatu hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan (SDM) sangat diperlukan. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka yang mempunyai komponen upah, gaji, intensif, komisi dan bonus. Motifasi keryawan harus dimiliki oleh seluruh karyawan yang bekerja karena motifasi mempunyai unsur dalam mendorong karyawan dalam melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Hendri dan Roy Setiawan, 2017). Keuntungan dan pelayanan perusahaan terhadap karyawan akan beralih ke keuntungan finansial dan nonfinansial karyawan yang membuah pada motivasi kepada karyawan dalam semangat kerja dan gairah kerja.

Demikian dengan perusahaan yang akan saya lakukan penelitian di PT. Lastana Express Indonesia. PT Lastana Express Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu Logistics. PT Lastana Express Indonesia yang biasa disebut dengan LEX merupakan perusahaan yang mensupport paket order belanja online oleh perusahaan Lazada, dimana LEX adalah tangan kanan dari perusahaan Lazada dalam pendistribusian paket order lazada ke customer. PT. Lastana Express Indonesia didirikan di indonesia tempatnya di kawasan Industri gudang Goro cilincing jakarta utara yang saat ini mempunyai 100 lebih cabang gudang di indonesia khususnya di wilayah Jawa timur yaitu Surabaya Timur. Berikut adalah data performa dan produksi dari PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur dalam beberapa bulan yang lalu:

Tabel 1. 1. Data Performance dan Produktivity Bunanan PT. Lastana Express Indonesia Cabang Surabaya Timur

Bulan	Performance Delivery				Courier	Performance Produktivity	
	Assignment	Delivery	% Send Delivery	% Failed Delivery		Assignment	Send Delivery
Juli	35266	34516	97.87%	2.13%	45	116	114
Agustus	104820	101857	97.18%	2.82%	45	116	113
September	125736	124138	98.73%	1.27%	51	120	118
Oktober	112530	111152	98.78%	1.22%	50	119	117
November	160303	157868	98.48%	1.52%	60	122	120

Sumber : PT. Lastana Express Indonesia Surabaya Timur

Dalam penilaian tabel 1.1 pada PT. Lastana Express Indonesia cabang surabaya timur terhadap kinerja karyawannya, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja benar-benar

diperhatikan dan mempunyai standart pengukuran tersendiri dan secara tidak langsung kinerja karyawan pada PT Lastana Express Indonesia surabaya timur merupakan salah satu visi perusahaan dalam mencapai misinya. Pengukuran penilaian kinerja PT. Lastana Express Indonesia Surabaya Timur membatu dalam hal evaluasi kinerja dimana kinerja harus tercapai sesuai standard performance perusahaan. Ketidak tercapaian kinerja akan mempengaruhi pengembanganya perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai sistem manajemen perencanaan yang benar dan baik supaya dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Kinerja yang tidak stabil dari PT. Lastana Express Indonesia surabaya timur ini ditujukan dari bentuk penilaian kinerja, dimana perusahaan harus mengetahui factor yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja SDM pada PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur”**.

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian dapat didenifisikan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Lastana Express Indonesia Cabang Surabaya Timur?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Lastana Express Indonesia Cabang Surabaya Timur?

3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Lastana Express Indonesia Cabang Surabaya Timur?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Lastana Express Indonesia Cabang Surabaya Timur?
5. Apakah Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja sumber daya manusia pada PT Lastana Express Indonesia Cabang Surabaya Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian di PT Lastana Express Indonesia Cabang Surabaya Timur berdasarkan rumusan masalah adalah untuk mengetahui :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja SDM pada PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja SDM perusahaan pada PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM perusahaan pada PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja SDM pada PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur.
5. Pelatihan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SDM pada PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian pada PT. Lastana Express Indonesia cabang Surabaya Timur yaitu :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, wawasan, pengalaman dan pengetahuan dalam bidang penelitian perumusan masalah dalam suatu perusahaan

2. Bagi Perusahaan

Dapat menyumbangkan hasil penelitian kepada perusahaan terutama tentang pengaruh pelatihan, komunikasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perusahaan.

3. Bagi Universitas

Mengetahui kemampuan mahasiswa dalam ilmu ekonomi dan manajemen bisnis melalui metode penelitian.

4. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa dan peneliti dalam penyusunan skripsi mengenai objek penelitian dalam memecahkan masalah yang sama.