

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Notoatmodjo (2013:151) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu nomor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama dalam memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau sebagainya. Rivai (2010:211,) mengemukakan pendapatnya bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkat pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan kerja juga merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai

tujuan organisasi, pelatihan kerja dapat dipandang secara sempit ataupun luas.

Pelatihan kerja juga memerlukan motivasi untuk mengembangkan potensi secara lebih baik. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak nampak yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Menurut Rivai dan Sagala (2013:837) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dalam menentukan sikap untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan motivasi diri, seseorang perlu untuk mengenal lingkungan kerja agar lebih mudah dalam menempatkan diri untuk beradaptasi sehingga seseorang dapat memahami kekurangan serta kelebihan lingkungan tersebut. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Silalahi (2013:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Motivasi juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dorongan dari perusahaan maupun dorongan dari diri sendiri. Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Wirawan (2013:732) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang di programkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi.

Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus di capai baik secara individu maupun organisasinya. Seperti halnya PT. Ramayana Lestari Sentosa merupakan jaringan toko swalayan yang memiliki cabang di Indonesia. Selain *department store* yang menjual produk sandang seperti baju dan sepatu, Ramayana juga memiliki *supermarket* atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan pangan dan sehari-hari. *Supermarket* milik Ramayana terdiri atas Ramayana, Robinson, dan Cahaya baik dalam bentuk *department store* maupun *supermarket*.

Dalam menghadapi persaingan di masa sekarang ini, PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu

meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya produktivitas Ramayana. Untuk mencapai tujuan, diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Oleh karena itu, PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk menerapkan pelatihan kerja untuk meningkatkan produktivitas, menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selain pelatihan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena untuk memenuhi hal tersebut karyawan membutuhkan sebuah dorongan yang dapat menunjang kinerja dalam perusahaan. Selain pelatihan kerja dan motivasi lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibangun dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif diperlukan adanya fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat dilihat dari : AC di beberapa ruangan yang kurang berfungsi , udara diruang kerja yang pengap, dan keamanan yang kurang terjaga. Faktor-faktor

tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja SPG dapat optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul "PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA SALES PROMOTION GIRL (SPG) PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk BUNGURAIH SIDOARJO".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?
4. Apakah pelatihan kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo?

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja *Sales Promotion Girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk Bungurasih Sidoarjo?

#### **1.4 Mafaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru untuk mengambil kebijakan bagi perusahaan yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, hasil penelitian ini sebagai acuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diterapkan selama ini untuk memperbaiki dimasa yang akan datang.
3. Bagi Peneliti  
Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat meningkatkan pemahaman mengenai pelatihan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.