

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis antar perusahaan mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi operasional dan ketajaman kompetitif mereka agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dari sebuah perusahaan adalah kinerja individu karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi, sebagai aset strategis, sangat penting dalam mendorong tujuan perusahaan. Oleh karena itu, MSDM yang strategis sangat penting untuk mendorong kemajuan organisasi.

SDM merupakan elemen penting dalam keberhasilan organisasi. Kaswan (2022:11) menyatakan bahwa keberhasilan MSDM secara signifikan mempengaruhi kemakmuran organisasi. Oleh karena itu, MSDM yang strategis sangat penting untuk memastikan bahwa SDM beroperasi secara optimal dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Wijoyo (2021:10) mendalilkan bahwa perusahaan merupakan sebuah sistem yang rumit dari komponen-komponen yang saling bergantung yang beroperasi dalam sinergi yang harmonis. Terdapat korelasi yang kuat antara kinerja karyawan secara individu dan keberhasilan perusahaan. Akibatnya, lintasan kinerja karyawan yang positif memprediksi hasil organisasi yang positif, menggarisbawahi pentingnya manajemen SDM bagi perusahaan.

Aspek penting dalam manajemen SDM adalah kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Kearney, Richard dalam (Fitria Lilyana et al, 2023:4), yang mendefinisikannya sebagai puncak hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Aspek penting dari MSDM adalah evaluasi kinerja karyawan, di mana organisasi mengantisipasi dan menilai produktivitas karyawan terhadap tolak ukur yang telah ditetapkan. Evita *et al.* (2019: 19) menjelaskan bahwa proses penilaian kinerja menerangi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, memfasilitasi keputusan yang tepat mengenai remunerasi, pengembangan profesional, kemajuan karir, dan inisiatif SDM strategis lainnya yang mendorong tujuan organisasi.

CV. Netaly Bandung merupakan *brand fashion* muslim yang sudah berdiri sejak tahun 2003 oleh Ibu Yuli Lubis dengan bentuk *Commanditaire Vennotschaap* (CV). CV Netaly Bandung fokus menciptakan produk yang fashionable dengan pemanfaatan kerajinan khas Indonesia seperti tenun dan pengaplikasian bordir. Banyaknya kegiatan yang harus dilakukan di perusahaan, maka karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan cepat dan sigap. CV. Netaly Bandung juga harus memiliki SDM yang baik untuk melakukan setiap pekerjaannya.

Demi mencapai tujuan perusahaan, CV. Netaly Bandung melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui rancangan organisasi, pengembangan pegawai, *staffing*, sistem *reward*, komunikasi dan hal-hal lain yang diarahkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu,

untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan penilaian kinerja karyawan oleh *Owner* CV. Netaly Bandung selama 2 tahun terakhir dengan rekapan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan CV. Netaly Bandung

No	Penilaian	2023	Keterangan	2024	Keterangan
		Angka		Angka	
1	Kualitas kerja	92	Sangat Baik	82	Baik
2	Kuantitas kerja	95	Sangat Baik	90	Baik
3	Ketepatan waktu	92	Sangat Baik	85	Baik
4	Efektivitas	90	Baik	88	Baik
5	Komitmen	95	Sangat Baik	92	Sangat Baik
Jumlah		464	Sangat Baik	437	Baik
Nilai Rata-Rata		92.8		87.4	

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Karyawan oleh *Owner* CV. Netaly Bandung diolah peneliti, 2024

Bersumber tabel 1.1 menunjukkan bahwa tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Netaly mengalami penurunan pada setiap dimensi penilaiannya, pada dimensi kualitas kerja pada tahun 2023 memiliki nilai 92 dan mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 82. Kuantitas kerja pada tahun 2023 memiliki nilai 95 dan mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 90. Ketepatan waktu dalam bekerja pada tahun 2023 memiliki nilai 92 dan mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 85. Efektivitas kerja pada tahun 2023 memiliki nilai 90 dan mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 88. Komitmen kerja pada tahun 2023 memiliki nilai 95 dan mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 92. Nilai rata-rata pada tahun 2023 sebesar

92.8 dengan kategori “Sangat Baik”, namun pada tahun 2024 mengalami penurunan kinerja karena nilai hanya menunjukkan “Baik” yaitu 87.4 yang dapat peneliti tarik kesimpulan bahwa pada tahun ini, karyawan belum memenuhi target perusahaan karena terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya.

Meskipun mempertahankan peringkat “Baik” dalam evaluasi karyawan tahun 2024, beberapa faktor mungkin telah mempengaruhi sehingga terjadinya penurunan dari skor “Sangat Baik” yang dicapai pada tahun sebelumnya. Kondisi penurunan kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung disebabkan oleh tekanan dari perusahaan terkait target yang ditetapkan sehingga karyawan merasa terbebani dan stress yang akhirnya mengakibatkan penurunan kualitas kerja. Perihal ini harus dijadikan perhatian oleh CV. Netaly Bandung sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dan berujung pada kinerja yang optimal

Penilaian kinerja karyawan dapat diukur dengan pencapaian atau pemenuhan tugas, tepat waktu dalam mengerjakan tugas, termasuk kesempurnaan dalam mengerjakan tugas. Dengan demikian, guna meningkatkan kinerja karyawan memerlukan dorongan yang kuat seperti dorongan individu atau dorongan dari luar seperti atasan atau rekan kerja.

Melihat dari data yang diperoleh, peneliti melakukan pra survei kepada 20 responden secara acak pada karyawan yang ada di CV. Netaly Bandung. Pra survei diberikan kepada karyawan yang ada di CV. Netaly Bandung. Pra survei diberikan kepada karyawan CV. Netaly Bandung, menanyakan tentang faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Berikut merupakan hasil pra survei mengenai kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya sudah mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan	7	35	13	65
2	Saya sudah memahami tugas yang telah diberikan	8	40	12	60
3	Saya selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan	8	40	12	60
Rata-rata		38%		62%	

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Tabel 1.2 mengungkapkan bahwa mayoritas (65%) responden tidak setuju ketika ditanya apakah mereka menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan karena adanya tantangan manajemen waktu yang berasal dari beban kerja yang luar biasa. Demikian pula, mayoritas (60%) merasa tidak cukup terampil (60%) atau tidak memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Selain itu, mayoritas (60%) merasa bahwa pelanggaran aturan tidak memiliki konsekuensi atau sanksi yang jelas.

Berdasarkan nilai rata-rata survei kinerja karyawan, 38% responden setuju, sementara 62% tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menganggap kinerja mereka kurang optimal, dengan masalah lingkungan kerja yang berdampak negatif terhadap produktivitas mereka.

Penurunan kualitas kerja dan ketepatan waktu di antara karyawan dalam penyelesaian tugas dapat menjadi tolak ukur awal dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menggerakkan potensi sumber daya manusia atau karyawan yang ada dengan memberikan dorongan seperti mengembangkan kinerja mereka sehingga akan memberikan pencapaian kinerja yang sesuai dengan harapan.

Wiryawan (2020:87) menyatakan bahwa pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang sangat penting, karena pendidikan formal membekali individu dengan kemampuan untuk siap berkembang di dalam pekerjaan mereka masing-masing. Adapun tingkat pendidikan formal karyawan yang dimiliki CV. Netaly Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pendidikan Karyawan CV. Netaly Bandung

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	Strata 3 (S3)	-
2	Strata 2 (S2)	4
3	Strata 1 (S1)	15
4	Diploma III (D3)	7
5	SLTA/SMA/SMK	24
Total		50 Orang

Sumber: *Owner* CV. Netaly Bandung, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh gambaran bahwa kompetensi karyawan berdasarkan tingkat pendidikan bahwa tidak ada yang memiliki tingkat Doktor

(S3), Magister (S2) berjumlah 4 orang, Sarjana (S1) berjumlah 15 orang, Diploma (D3) berjumlah 7 orang, dan SLTA/SMA/SMK 24 orang.

Berdasarkan data yang disajikan, sebagian besar karyawan memiliki pendidikan menengah atau kejuruan, yang dikategorikan sebagai kualifikasi tingkat rendah, sehingga berpotensi menurunkan kualitas sumber daya manusia. Wiryawan (2020:87) menyatakan bahwa rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja di perusahaan. Peningkatan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Sinambela (2021: 483), dapat dicapai melalui pelatihan kerja, yang memungkinkan karyawan untuk memahami peran fungsional dan tanggung jawab yang terkait.

Millan, Pratiwi, dan Sirante (2019:99) mendeskripsikan pelatihan sebagai suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas atau praktek tertentu. Adanya kegiatan pelatihan yang diikuti oleh CV. Netaly Bandung berupa pelatihan administrasi, keuangan, *digital marketing*, pelatihan UMKM dan lain sebagainya.

I Ketut Wira Parta (2023: 1751-1771) menjelaskan dampak substansial dari pelatihan terhadap kinerja karyawan, dengan temuan penelitiannya yang menunjukkan korelasi positif antara peningkatan pelatihan dan peningkatan kinerja.

Pelatihan akan bermanfaat bagi suatu perusahaan apabila pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kondisi yang ada pada CV. Netaly Bandung ini karyawan kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan karena pelatihan tidak sesuai dengan pekerjaan yang

harus dikerjakan oleh mereka. Pelatihan yang dilakukan oleh CV. Netaly Bandung pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4

Pelatihan Kerja CV. Netaly Bandung

No	Pelatihan	Jumlah (Pelatihan dalam 1 Tahun)
1	Administrasi	7
2	UMKM	14
3	Keuangan	5
4	<i>Digital Marketing</i>	10
Total		36 Pelatihan

Sumber: *Owner CV. Netaly Bandung, 2024*

Tabel 1.4 menunjukkan empat program pelatihan yang berbeda yang dilakukan oleh karyawan dan atasan di CV. Netaly Bandung. Diperoleh data pelatihan administrasi sebanyak 7 kali, pelatihan UMKM sebanyak 14 kali, pelatihan keuangan sebagai 5 kali, dan pelatihan *digital marketing* sebanyak 10 kali.

Data tersebut menunjukan masih sedikit pelatihan yang diikuti khususnya untuk pelatihan administrasi dan pelatihan keuangan. Selain itu, pelatihan yang dilakukan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan karena pelatihan terkadang masih diikuti oleh karyawan yang tidak berada di bidangnya. Berikut merupakan hasil pra survei dari 20 karyawan CV. Netaly Bandung untuk memperkuat fenomena yang terjadi:

Tabel 1.5
Hasil Prasurvei Pelatihan

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Waktu pelatihan yang diberikan sudah cukup	7	35	13	65
2	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai	8	40	12	60
3	Materi yang diajarkan mudah dipahami dan relevan dengan pekerjaan saya	8	40	12	60
Rata-rata		38%		62%	

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Hasil pra survei pada Tabel 1.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden (masing-masing 65% dan 60%) menganggap frekuensi pelatihan tidak mencukupi, dan menganggapnya tidak memadai untuk pengembangan keterampilan. Selain itu, 60% responden mengindikasikan bahwa konten pelatihan tidak relevan dengan tugas sehari-hari mereka, dengan hanya 40% yang merasa setuju. Demikian pula, 60% responden melaporkan bahwa materi pelatihan sulit dipahami karena ketidaksesuaiannya dengan pekerjaan responden, dan hanya 40% yang setuju bahwa materi tersebut dapat dipahami.

Hasil survei rata-rata menunjukkan bahwa 62% responden tidak setuju, dan hanya 38% yang setuju, yang menandakan bahwa mayoritas besar menganggap program pelatihan yang disediakan tidak memadai dan tidak selaras dengan kebutuhan mereka.

Adapun aspek lain yang mendukung kinerja karyawan antara lain adalah lingkungan kerja. Simarmata (2021:30) menyatakan bahwa lingkungan kerja harus memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada didalamnya. Menurut Putri Novia Sari (2023:13-17) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berdampak pada kinerja.

Lingkungan kerja fisik, yang dicontohkan dengan fasilitas yang tersedia, secara signifikan berkontribusi dalam menumbuhkan suasana kerja yang positif dan produktif di CV. Netaly Bandung. Fasilitas perusahaan yang komprehensif, yang dirinci dalam tabel berikut, mencakup infrastruktur, peralatan kantor, dan sumber daya lainnya

Tabel 1.6
Fasilitas Lingkungan Kerja di CV. Netaly Bandung

No	Jenis	Jumlah (Unit)	Kondisi	
			Baik	Buruk
1	Lampu	20	15	5
2	<i>Air Conditioner</i> (AC)	5	4	1
3	Ventilasi	10	5	5
4	Lemari Barang	10	9	1
5	Meja	30	25	5
6	Kursi	30	27	3
7	Toilet	5	4	1
8	Bangunan	3	3	-
9	Komputer	30	20	10
10	Printer	5	3	2
11	Dispenser	5	5	5

Sumber: CV. Netaly Bandung, 2024

Tabel 1.6 menyajikan penilaian terhadap lingkungan kerja fisik CV. Netaly Bandung secara fisik, yang merinci kondisi peralatan, perlengkapan, dan bangunan, yang dikategorikan sebagai 'baik' atau 'buruk'.

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, seperti yang digambarkan oleh Novia Milenia Putri (2022: 503), memainkan peran penting dalam membentuk suasana kerja yang kondusif. Hal ini mencakup semua kondisi tempat kerja baik langsung maupun tidak langsung, termasuk dinamika interpersonal di antara atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Lingkungan kerja CV Netaly Bandung terjadi fenomena yang menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Fasilitas yang tidak memadai dan pengaturan penyimpanan yang tidak optimal, ditambah dengan ruangan tanpa jendela yang tidak berventilasi baik dan hanya mengandalkan pendingin ruangan, menghambat sirkulasi udara. Selain itu, dinamika interpersonal yang tegang di antara rekan kerja dan atasan, yang berasal dari diskusi tentang lingkungan kerja fisik, berujung pada penurunan kinerja karyawan.

Peneliti melakukan pra survei untuk memperkuat fenomena yang terjadi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.7

Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Peralatan yang disediakan perusahaan sudah memadai	7	35	13	65
2	Tata letak ruangan kerja sudah cukup baik	9	45	11	55

3	Saya nyaman berada di lingkungan kerja karena hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja ataupun atasan	8	40	12	60
Rata-rata		40%		60%	

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Hasil pra survei pada tabel 1.7 diatas mengungkapkan bahwa mayoritas responden (65%) merasa peralatan yang disediakan perusahaan, seperti komputer atau laptop yang sudah ketinggalan zaman, tidak memadai, sehingga menghambat aktivitas kerja. Demikian pula, 55% responden melaporkan bahwa tata letak yang tidak tepat, termasuk ventilasi yang tidak merata dan barang-barang yang tidak terorganisir, mengurangi kenyamanan di tempat kerja. Selain itu, 60% responden mengindikasikan komunikasi yang tidak memuaskan dan dukungan yang tidak memadai dari rekan kerja dan atasan, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Hasil survei rata-rata menunjukkan bahwa mayoritas responden (60%) tidak setuju, dengan hanya 40% yang setuju, menandakan ketidakpuasan yang terus-menerus terhadap lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang ada.

Berdasarkan temuan Aa Phaleria Zulkarnaen (2024: 22669), yang menunjukkan dampak positif dan signifikan dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penulis mengajukan studi penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Netaly Bandung”**.

1.2

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan CV. Netaly Bandung yang menurun dari tahun sebelumnya dilihat dari tabel penilaian kinerja tahun 2023 sebesar 92,8 (Sangat Baik) dan menurun pada tahun 2024 sebesar 87,4 (Baik).
2. Pelatihan yang harus diikuti karyawan tidak relevan dengan pekerjaannya dan kurangnya pelatihan yang diberikan khususnya pelatihan administrasi dan pelatihan keuangan sehingga belum cukup untuk menunjang pengetahuan tentang pelaksanaan tugas yang dimiliki.
3. Lingkungan kerja fisik atau non fisik yang kurang nyaman karena fasilitas yang kurang memadai dan adanya hubungan yang kurang harmonis dengan karyawan maupun dengan atasan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan agar peneliti tidak keluar dari pembahasan, penelitian ini membahas mengenai:

1. Peneliti hanya meneliti variabel kinerja karyawan, pelatihan, dan lingkungan kerja.
2. Peneliti mengukur pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Unit analisis penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Netaly Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung yang kemudian disusun dalam bentuk skripsi sebagai persyaratan untuk menyelesaikan program S1 dalam jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.
2. Mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.

3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.
4. Mengukur pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Netaly Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan kepustakaan dan memberikan informasi tambahan untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan. Khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman ilmiah para praktisi MSDM, dengan penekanan khusus pada dampak program pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan masukan yang berharga bagi entitas perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, khususnya terkait dengan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya yang meneliti masalah yang serupa atau yang membutuhkan informasi terkait.

1.7 Lokasi Penelitian

Berikut adalah lokasi dan waktu selama melakukan penelitian di CV. Netaly Bandung.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian bertempat di Jalan Guntursari Wetan No. 29, Bandung. Telp : 0821 1852 8270

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2024 sampai Januari 2025 bertempat langsung di lokasi yang bersangkutan.

Tabel 1.8
Tabel Waktu Penelitian

Jenis Kegiatan	Kegiatan Penelitian									
	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
Pengajuan Judul Proposal / Skripsi										
Penyusunan Proposal / Skripsi										
Sidang Usulan Penelitian										
Perbaikan Usulan Penelitian										
Penyusunan Skripsi										
Sidang Skripsi										

Sumber: Diolah peneliti, 2024