

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan perusahaan industri di Indonesia semakin berkembang dan meningkat lagi. Sektor Industri menjadi kontributor paling banyak dalam menopang pertumbuhan ekonomi nasional pada tahun 2024. Meskipun dihadapkan dengan tantangan global maupun domestik yang tinggi, perekonomian Indonesia membukukan pertumbuhan yang kuat dan stabil. Pada kuartal IV tahun 2024, ekonomi Indonesia tumbuh 5,02% atau 5,03% untuk keseluruhan tahun 2024. Sektor Manufaktur pada kuartal IV 2024 tumbuh 4,89% dan 4,43% sepanjang tahun 2024. Permintaan domestik maupun global yang tetap kuat menjadi penopang pertumbuhan, terutama pada subsektor industri logam dasar, elektronik, pakaian dan makan minum (Deni Surjantoro, Kementerian keuangan, 2025). Hal tersebut mengindikasikan dunia Industri terus berkembang dan memberikan progres yang baik bagi setiap perusahaan yang mampu bersaing dengan kompetitornya. Suatu perusahaan tentunya menginginkan hasil yang maksimal dalam aktivitas produksi mereka, oleh karena itu setiap perusahaan dituntut supaya dapat mempersiapkan kompetisi dengan bersaing melalui sumber daya yang dimilikinya.

Selaras dengan kondisi perkembangan perusahaan Industri di Indonesia, perusahaan harus mampu untuk beradaptasi dengan segala perubahan yang ada, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari berbagai aspek perubahan tersebut memungkinkan berpengaruh terhadap performa kinerja sumber daya manusia di perusahaan, sehingga dapat berdampak pada kondisi menurunnya

aktivitas produksi. Sangat penting perusahaan menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk bisa beradaptasi disetiap perubahan. Kualitas kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, insentif, ataupun pelatihan kerja yang diselenggarakan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah kunci pada sebuah Industri padat karya dan harus dikelola dengan baik supaya dapat mewujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban karyawan dengan tuntutan dan kewajiban perusahaan. Mendapatkan sumber daya manusia yang performa dan kinerja kerjanya baik akan semakin mengokohkan dan menjadi penopang pertumbuhan perusahaan. Bisa saja karyawan yang pada dasarnya mempunyai kemampuan dan berpotensi memberikan dampak positif bagi perusahaan, tetapi tidak dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan tidak mampu berprestasi. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan kerja dan lingkungan kerja. Faktor pelatihan dan lingkungan kerja mungkin saja dapat meningkatkan proses adaptasi karyawan dalam mengenal dan memahami aktivitas produksi perusahaan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya.

Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan mampu mengerjakannya dengan waktu yang baik secara kualitas maupun kuantitas disebut kinerja karyawan (Husna & Prasetya, 2024). Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang maksimal. Tersedianya sumber daya manusia harus diperlakukan sebagaimana mestinya tidak membebaninya melebihi kemampuan dan kapasitasnya, tetapi mesti dikelola dan ditingkatkan kualitas kinerjanya melalui suatu upaya.

PT. Glostar Indonesia merupakan perusahaan industri manufaktur Sepatu untuk area Sukabumi dan merupakan bagian dari Pouchen Group yang berasal dari Taiwan. Pouchen Group sendiri memiliki beberapa lokasi pabrik di Indonesia, Serang, Sukabumi, Cianjur dan terbaru di 2025 akan buka di Pekalongan. PT. Glostar Indonesia untuk area Sukabumi dibagi ke dalam tiga blok kawasan pabrik PYS bergerak dibidang pembuatan Sepatu dengan merk New Balance, PGD bergerak dibidang pembuatan Sepatu dengan merk Adidas dan PGS bergerak dibidang pembuatan Sepatu dengan merk Adidas. PT. Glostar Indonesia (PYS) termasuk industri padat karya, kegiatan produksinya melibatkan banyak tenaga kerja dalam berbagai macam kegiatan usaha seperti proses pemotongan, printing, bordir, emboss, laminating, sewing, hotpress, pembuatan upper, bottom, midsole, rubber hingga perakitan sepatu. Dari banyaknya kegiatan usaha yang dilakukan maka akan ditopang juga oleh sumber daya manusia yang banyak untuk menjalankan aktivitas kegiatan kerja perusahaan.

**Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan Produksi PT. Glostar Indonesia (PYS) April 2025**

Unit Produksi	Jumlah Karyawan
Produksi Sepatu	5902
Produksi Bottom (<i>midsole & rubber</i>)	736
Total	6638

Sumber : PT. Glostar Indonesia, 2025

Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Glostar Indonesia (PYS) ini tentunya bukan hal yang mudah untuk menjaga dan mengelola sumber daya manusia dari berbagai latar belakang dan asal supaya bisa memiliki performa kinerja yang baik. Apalagi di kuartal kedua tahun 2025 diperkirakan akan menyerap tenaga kerja lagi diperkirakan sebanyak 600 orang. Semakin bertambahnya sumber daya manusia,

maka semakin besar pula peluang timbulnya permasalahan kinerja karyawan yang tidak optimal. Permasalahan tenaga kerja harus segera diselesaikan karena bisa berdampak pada performa kinerja karyawan terhadap pekerjaan selanjutnya dan pekerjaan lainnya.

Saat ini PT. Glostar Indonesia (PYS) memiliki 40 *line* produksi yang aktif dan setiap *line* sudah ditentukan target produksi perharinya, ada yang 900, 800, 720, 630 dan sebagainya. Target tersebut ditetapkan bukan tidak berdasar tetapi dihitung waktu putarannya untuk bisa menghasilkan satu pasang model sepatu itu membutuhkan waktu berapa lama. Setiap model sepatu juga bisa saja memiliki proses yang berbeda dan tingkat kesulitan yang berbeda dan itulah kenapa target produksinya berbeda-beda setiap *line*. Meskipun waktu putaran sudah dihitung dan target sudah ditentukan oleh bagian *Manufacturing Excelent*, akan tetapi sering ditemui *line* produksi yang tidak bisa memenuhi target. Hal tersebut tentunya menjadi perhatian perusahaan karena bisa berdampak buruk pada kemampuan perusahaan dalam menyelesaikan pesanan dari pembeli. Perusahaan selalu mengevaluasi penyebab tidak tercapainya target yang sudah ditentukan dan dapat ditarik beberapa poin besar bahwa penyebab tidak tercapainya target suatu *line* karena masalah material, komponen yang tidak cocok, kualitas jelek, kendala mesin. Untuk poin komponen yang tidak cocok dan kualitas jelek ini dipengaruhi oleh performa kinerja karyawan yang tidak optimal, karyawan tidak bekerjasama dan berkoordinasi dengan baik ketika proses produksi. Karyawan tidak teliti atau mengetahui ketika memeriksa komponen produk sehingga komponen tersebut bisa

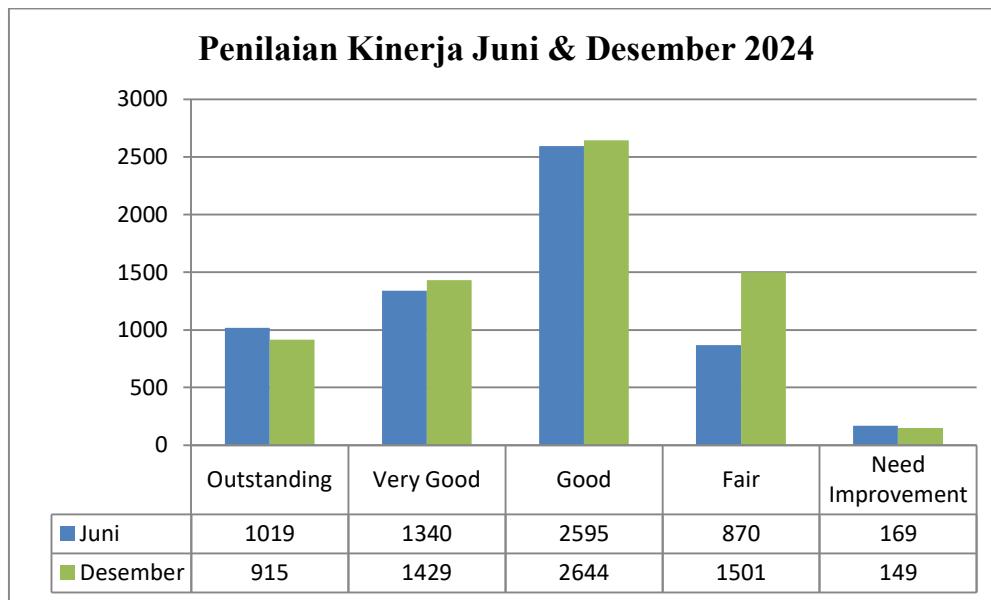
lanjut ke tahap selanjutnya dan ketika di tahap terakhir baru ditemui adanya masalah kualitas dan akhirnya bisa saja harus mengulang proses kerja dari awal.

Tabel 1. 2 Tanda Penilaian Kinerja

Nilai	Kualifikasi	Keterangan
90-100	Outstanding	Secara konsisten menyelesaikan pekerjaan melebihi dari yang diharapkan
80-89	Very Good	Seringkali menyelesaikan pekerjaan melebihi yang diharapkan, semua tujuan yang direncanakan tercapai melebihi standar
60-79	Good	Mampu menyelesaikan tugas pekerjaan 100% dengan memuaskan. Perlu bimbingan dan pengawasan normal
40-59	Fair	Terkadang gagal dalam menyelesaikan pekerjaan, prestasi kerja harus diperbaiki untuk memenuhi target yang diharapkan
20-39	Need Improvement	Secara keseluruhan gagal dalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja jauh dibawah syarat minimum. Perlu perbaikan segera untuk mempertahankan posisi dalam pekerjaan

Sumber PT. Glostar Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa standar nilai yang ada di PT. Glostar Indonesia. Menurunnya kinerja karyawan menjadi perhatian serius bagi perusahaan dan untuk menjaga kinerja karyawan perusahaan mengadakan penilaian terhadap seluruh karyawan setiap enam bulan sekali. Penilaian performa kinerja karyawan ini dinilai oleh jabatan satu level diatasnya dan seterusnya, untuk karyawan produksi ditentukan standar performa kinerja minimal adalah 60. Apabila di bawah 60 maka karyawan tersebut akan dievaluasi dan diadakan konseling dengan HRD. Dari hasil konseling dan evaluasi tersebut diharapkan dapat menemukan solusi dan tindakan apa yang perlu ditempuh untuk meningkatkan performa kinerja karyawan kedepannya. Adapun grafik penilaian kinerja



Sumber : Data Sekunder yang diolah dari PT. Glostar Indonesia

Gambar 1. 1 Grafik Kinerja Karyawan (Data Sekunder)

Berdasarkan Gambar 1.1 jika dibandingkan pada periode pertama yaitu bulan Juni dan bulan Desember 2024, terjadi peningkatan jumlah karyawan dari 5.993 menjadi 6.638 orang. Namun jumlah karyawan dengan dibawah standar perusahaan yaitu kategori *fair* meningkat tajam dari 870 menjadi 1.501 orang. Sedangkan karyawan dengan kinerja yang sangat buruk dan tidak dapat ditoleransi kategori *need improvement* mengalami sedikit penurunan, dari 169 menjadi 149 orang. Data ini menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan jumlah karyawan, kualitas kinerja justru menurun karena semakin banyak karyawan yang berada di bawah standar perusahaan. Serta didukung oleh hasil wawancara dengan staff HRD bahwa perilaku karyawan terhadap kinerja masih banyak yang kurang dari apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kurangnya konsistensi karyawan dalam menuntaskan suatu pekerjaan, kurang patuh dalam mematuhi peraturan kerja bersama yang berlaku, kurang mampu dalam berkomunikasi dan bekerja sama

dengan tim dapat menurunkan performa kinerja karyawan. Menjadi perhatian serius departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan lagi performa kinerja mereka, melalui evaluasi yang relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu penelitian ini untuk mencari tahu apa penyebab kinerjanya rendah.

Peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kepada 20 orang karyawan untuk memperkuat dugaan terhadap permasalahan tersebut. Hasilnya tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan
PT. Glostar Indonesia**

NO	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju	Tidak Setuju		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang telah ditentukan.	5	25%	15	75%
2	Hasil pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.	9	45%	11	55%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	6	30%	14	70%
4	Saya berinisiatif mencari ide atau pendekatan baru untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan hasil kerja.	9	45%	11	55%
5	Saya aktif berkontribusi dan bekerja sama dengan tim atau rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	7	35%	13	65%
Rata-rata			36%		64%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data hasil pra survei pada tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil mengenai kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat dari hasil persentase jawaban tidak setuju yang mencapai 64% lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban setuju. Pernyataan nomor 1 dan 3 menunjukkan tingkat tidak setuju yang paling tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

sesuai dengan jumlah dan jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek kuantitas dan ketepatan waktu pekerjaan. Oleh karena itu, hal tersebut perlu dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Glostar Indonesia untuk melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mia et al., 2024) penyebab dari menurunnya produktivitas karyawan terjadi karena berbagai faktor. Pertama dari kondisi lingkungan yang mencakup kompetitor, cuaca, rekan kerja, bahan baku, harga dan kedua dari pengetahuan atau kemampuan pekerja.

Sesuai dengan dasar majamen SDM di PT. Glostar Indonesia (PYS) sudah berkomitmen dan berusaha untuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mengacu pada kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku serta memastikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawannya. Pelatihan kerja pun sering dilakukan dan diadakan rutin paling sedikit dalam 1 bulan sekali, hal ini bermaksud untuk menanamkan pemahaman pelatihan pada setiap karyawannya. PT. Glostar Indonesia terus berusaha untuk mencetak SDM yang unggul mempunyai kompetensi unggul, berkomitmen dan bertanggung jawab pada tugas dan kewenangan dan memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan melalui tiga pendekatan yang digunakan oleh HRD PT. Glostar Indonesia untuk mengelola sumber daya manusia. Pertama, mengedepankan potensi dari dalam, yaitu dengan mendorong pengembangan SDM internal melalui penciptaan lingkungan kerja yang adil dan setara, penegakan hak asasi manusia, serta sistem remunerasi yang berdasarkan perjanjian kerja bersama.

Kedua, melalui pelatihan kerja yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan dan diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, efisiensi, dan kualitas kinerja. Ketiga, perusahaan juga menjalin kerja sama dengan instansi pendidikan di wilayah Sukabumi sebagai strategi untuk menjaring bibit SDM unggul yang dapat mendukung pertumbuhan usaha.

Tabel 1. 4 Data Pelatihan Karyawan PT Glostar Indonesia

No	Nama Pelatihan	Keterangan
1	<i>Introduction Lean</i>	Pelatihan dasar tentang prinsip lean manufacturing untuk efisiensi kerja.
2	<i>High Risk Machine (Press Vamp), (Regrind Machine), (Skiving Machine), (Oven), (Stereotype), (Pounding), (Cutting Datar), (Steam)</i>	Pelatihan keselamatan kerja dalam mengoperasikan mesin dengan prosedur keselamatan dan pencegahan kecelakaan.
3	<i>Fire Drill</i>	Simulasi latihan evakuasi darurat dan penanganan kebakaran.
4	<i>Spill Drill</i>	Latihan penanganan tumpahan bahan kimia secara aman dan cepat.
5	<i>BNP (Broken Needle Policy) & MDP (Metal Detector Policy)</i>	Pelatihan kebijakan deteksi jarum patah dan logam untuk keselamatan produk.
6	<i>High Risk Machine (Mechanic)</i>	Pelatihan keselamatan untuk teknisi dalam menangani mesin berisiko tinggi.
7	<i>Chemical Management</i>	Pelatihan penanganan, penyimpanan, dan penggunaan bahan kimia secara aman.
8	<i>HSE Partner</i>	Pelatihan peran dan tanggung jawab sebagai mitra Health, Safety, and Environment.
9	<i>Canteen Cleanliness</i>	Pelatihan kebersihan dan sanitasi kantin untuk mencegah kontaminasi.
10	<i>Procedure, Health & Safety for Pregnant Workers</i>	Pelatihan perlindungan kerja bagi pekerja hamil.
11	<i>Promotion and Demotion Procedure adalah</i>	Prosedur promosi dan demosi yaitu kenaikan jabatan atau penurunan jabatan.

Sumber: data yang diolah dari PT. Glostar Indonesia

Berdasarkan tabel 1.4 pada tahun 2024, Meskipun PT. Glostar Indonesia secara aktif dan rutin menyelenggarakan berbagai jenis pelatihan baik secara daring (*online*) maupun tatap muka (*class course*). Pelatihan dilakukan sebulan sekali dengan materi yang berbeda beda dan pelatihan dilakukan secara bergiliran untuk memastikan semua peserta dari berbagai divisi seperti operator dan staf dapat mengikuti pelatihan tanpa mengganggu operasional produksi. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan keselamatan kerja, keterampilan teknis, serta pemahaman etika kerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya, ditemukan beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Beberapa instruktur belum sepenuhnya kompeten dan kurang mampu memotivasi peserta. Peserta juga kurang antusias, terutama bila pelatihan dilakukan di luar jam kerja reguler. Metode pelatihan yang digunakan belum sesuai ada beberapa jenis pelatihan yang dilaksanakan dengan ribuan peserta yang menyebabkan kurang efektifnya pelatihan. Jenis materi masih dominan bersifat teoritis dan belum sepenuhnya menambah keterampilan praktis. Untuk mengetahui persepsi karyawan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 20 orang sebagai berikut.

**Tabel 1. 5 Hasil Prasurvei Pelatihan kerja
PT. Glostar Indonesia**

NO	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Instruktur memiliki pengetahuan yang mendalam terkait materi yang diajarkan untuk peserta.	7 35%	13 65%
2	Saya merasa antusias ketika mengikuti pelatihan dengan semangat dan rasa ingin tahu yang tinggi.	6 30%	14 70%
3	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis pelatihan yang saya ikuti.	8 40%	12 60%

Lanjutan table 1.5

NO	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Setuju	Tidak Setuju
4	Materi pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya dalam menjalankan pekerjaan.	8 40%	12 60%
5	Pelatihan membantu saya meningkatkan kemampuan teknis dalam pekerjaan saya.	9 45%	11 55%
	Rata-rata		39% 61%

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data hasil pra survei pada tabel 1.5 mengenai pelatihan di PT. Glostar Indonesia yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban tidak setuju sebesar 61% lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban setuju. Pernyataan nomor 1 dan 2 memiliki tingkat tidak setuju tertinggi yang menunjukkan bahwa para karyawan kurang antusias dalam mengikuti pelatihan serta memiliki rasa ingin tahu yang rendah dan instruktur yang kurang memahami materi. Hal ini mengindikasi bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu membangkitkan semangat atau belum disampaikan secara menarik dan relevan, oleh karena itu perlu adanya perbaikan dalam sistem pelatihan di PT. Glostar Indonesia. Seperti yang dikatakan (Triastuti et al., 2021) menyatakan kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaannya memiliki hubungan yang kuat dengan pelatihan yang mereka terima.

Selain pelatihan, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja karyawan. Seperti yang dikatakan (Bayu Kristyan, 2024) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka bekerja serta berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1. 6
Fasilitas Lingkungan Kerja di PT. Glostar Indonesia

Nama Mesin/Fasilitas	Unit	Kondisi	Keterangan
<i>Atom Travelling Head Cutting Machine</i>	1	Baik	Tidak fleksibel saat <i>overload</i> atau <i>maintenance</i> .
<i>Computer controlled cycle machine</i>	28	Baik	Pemakaian tinggi tanpa cadangan di sebagian titik.
<i>Computer Programming Sewing Machine</i>	166	Bervariasi	Risiko <i>downtime</i> dan keterlambatan produksi.
<i>Earplug</i>	1000+	Bervariasi	Kehilangan earplug, membuat karyawan merasa terganggu oleh kebisingan cenderung sulit berkonsentrasi dan tidak nyaman bekerja

Sumber: data yang diolah dari PT. Glostar Indonesia

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, dapat ketahui bahwa kondisi fasilitas dan peralatan kerja di PT. Glostar Indonesia masih belum sepenuhnya memadai untuk mendukung proses produksi secara optimal. Seperti mesin Atom travelling head cutting machine hanya tersedia sebanyak 1 unit, yang harus digunakan oleh banyak proses produksi tanpa adanya mesin cadangan. Hal ini beresiko menyebabkan keterlambatan proses Ketika terjadi kerusakan atau perawatan mesin. Begitu juga dengan mesin *Computer Controlled Cycle Machine* sebanyak 28 unit, yang meskipun jumlahnya cukup, namun menghadapi beban kerja tinggi dan belum ditunjang sistem pembagian penggunaan yang efisien. Sementara itu, *Computer Programming Sewing Machine* dengan jumlah 166 unit, juga tidak sepenuhnya dalam kondisi baik, sehingga kerap terjadi *downtime* yang berdampak langsung pada produktivitas. Selain mesin, fasilitas pendukung lain seperti alat pelindung telinga (*Earplug*) juga menjadi sorotan. Meskipun karyawan diberikan alat tersebut namun terdapat karyawan yang sering lupa membawa kembali saat kerja, hilang

atau rusak tanpa penggantian yang cepat, menyebabkan banyak karyawan terganggu oleh kebisingan mesin produksi. Permasalahan ini mengindikasi bahwa lingkungan kerja fisik masih belum optimal dalam mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja, terlebih dengan skala populasi karyawan yang banyak.

Di luar aspek fisik, muncul juga fenomena permasalahan di lingkungan kerja non fisik. Karena masih banyak keluhan karyawan mengenai hubungan yang kurang harmonis antar rekan kerja ataupun antara atasan dan bawahan yang dimana hal tersebut akan menghambat proses komunikasi pada akhirnya akan menghambat proses kerja serta menjadi faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dan kinerja karyawan. Hal ini juga turut berkontribusi terhadap tingginya turnover karyawan dari hasil konseling oleh HRD saat mereka mengajukan pengunduran diri. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil pra survei yang dapat di lihat dari tabel berikut.

Tabel 1. 7
Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja PT. Glostar Indonesia

NO	Pernyataan	Jawaban Responden		
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu fokus dan konsentrasi saya.	5	25%	15
2	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	45%	11
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan, di mana atasan bersikap adil, profesional, dan terbuka terhadap masukan dari bawahan.	8	40%	12
4	Saya memiliki hubungan harmonis dan saling bekerja sama dengan rekan kerja.	6	30%	14
Rata-rata			35%	65%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan data hasil pra survei pada tabel 1.7 mengenai lingkungan kerja di PT. Glostar Indonesia yang belum sesuai yang diharapkan. Hal ini terlihat dari jawaban tidak setuju sebesar 65% yang lebih tinggi dibandingkan dengan jawaban setuju. Pernyataan nomor 1 dan 4 menunjukkan tingkat tidak setuju paling tinggi, menunjukkan bahwa kebisingan atau gangguan di lingkungan kerja cukup mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan dan adanya kendala dalam hubungan harmonis antar rekan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum kondusif baik fisik maupun non fisik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena, fakta dan data, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih dalam pada karyawan Operator Produksi mengenai pelatihan dan lingkungan kerja di PT. Glostar Indonesia (PYS). Penelitian terdahulu yang dibuktikan oleh (Siallagan, 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan lingkungan kerja, baik secara parsial ataupun simultan.

Pelatihan kerja dapat membantu karyawan untuk memahami tugas dan tanggung jawabnya ketika bekerja sehingga bisa meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara lebih efisien. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan sehingga perusahaan harus menjaga dan mengelola lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja terbagi kedalam dua kelompok yakni kelompok fisik seperti ruang kerja, kebersihan, fasilitas dan kelompok sosial seperti hubungan dengan rekan kerja, suasana pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti menarik untuk meneliti dengan judul

”Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Glostar Indonesia (PYS)”. Dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mencari tahu dampak pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang ada di PT. Glostar Indonesia yaitu sebagai berikut.

1. Kinerja karyawan yang belum maksimal yang di indikasikan karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah dan jangka waktu yang telah ditentukan.
2. Pelatihan telah dilaksanakan belum mampu membangkitkan semangat peserta dan instruktur belum bisa menyampaikan secara menarik dan relevan.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ditunjukkan oleh adanya kebisingan yang mengganggu fokus dan konsentrasi, serta kurang harmonisnya hubungan antar rekan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah, untuk memberikan arah yang lebih terfokus dan mendalam dalam penelitian ini, peneliti menetapkan variabel batasan sebagai berikut.

1. Variabel bebas (*independen*) di penelitian ini meliputi pelatihan dan lingkungan kerja.
2. Variabel terikat (*dependent*) di penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan operator produksi PT. Glostar Indonesia.
4. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai Agustus 2025

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian uraian pada latar belakang dan pembatasan masalah, terdapat beberapa aspek yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kondisi pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam rangka penyusunan tugas akhir, serta untuk menganalisis pengaruh pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia. Penelitian ini juga menjadi salah satu syarat akademik dalam

menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menggambarkan dan menganalisis kondisi pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan referensi tambahan serta mendorong munculnya ide-ide baru dalam penelitian berikutnya.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dampak pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan serta referensi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama

yang berkaitan dengan pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Glostar Indonesia.

1.6.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Glostar Indonesia yang berlokasi di Jl. Pelabuhan II No.KM. 14,5 Bojong, Kec. Cikembar, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43157

1.6.5 Waktu Penelitian

Tabel 1. 8
Waktu Pelaksanaan Penelitian