

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi yang berhasil dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan atau sumber daya manusia (SDM) suatu negara (Putra et al., 2022). Pertumbuhan ekonomi seringkali membuka peluang baru bagi pertumbuhan lapangan kerja, meningkatkan tingkat pendapatan. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif perusahaan terus berbenah diri dan meningkatkan kinerja perusahaan agar terus dapat bertahan dalam persaingan. Faktor utama yang berpengaruh pada perkembangan ekonomi termasuk sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat krusial bagi kesuksesan suatu perusahaan, mengingat mereka menjadi penentu dalam berbagai aspek perusahaan seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan (Wayan Gede Indra Parta, 2021). Sebab itu, pada manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan optimal dan pengembangan kemampuan mereka perlu diperhatikan agar produktivitas kerja dapat meningkat. Hal ini merupakan salah satu faktor kunci kesuksesan perusahaan dalam mencapai pertumbuhan yang produktif dan kreatif. Pertumbuhan bisnis sangat tergantung pada produktivitas setiap tenaga kerja dalam perusahaan.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki pengaruh penting sebagai salah satu unsur utama yang mendukung kinerja karyawan. Menurut Silvani & Triatmanto (2017), kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang harus di capai sebagai karyawan. Hasil tersebut termasuk dalam prestasi karyawan yang dapat dijadikan penilaian kinerja karyawan diperusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang efektif dan optimal maka perusahaan harus berusaha memberikan tanggapan kepada tenaga kerja sebaik mungkin. Kinerja yang dilakukan karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan terhadap keterampilan dan sikap individu (Fauziah & Kistyanto, 2016). Untuk mencapai kinerja yang memuaskan perusahaan juga perlu memberikan keadilan yang layak bagi karyawan. Dengan begitu hasil yang akan di capai untuk tujuan perusahaan akan mendapatkan hasil yang optimal. Teori ini memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan oleh karyawan sehingga karyawan melaksanakan tugasnya dapat merasakan manfaatnya dan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Beberapa faktor juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Pelatihan Kerja, dan *Teamwork*. Faktor dari lingkungan kerja sangat penting bagi kinerja karyawan karena jika memiliki lingkungan kerja yang tidak sehat baik segi fisik maupun segi

psikis maka berdampak hasil yang di capai perusahaan tidak memuaskan. Maka dari itu perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang positif agar memiliki semangat kerja dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu juga di ungkapkan oleh Raziq & Maulabakhsh (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja menjadi positif salah satunya peningkatan pada produktivitas pada kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan serta membantu mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan .Lingkungan kerja yang layak dan adil akan meningkatkan hasil yang memuaskan. Menurut Suprayitno dan Sukir, (2017) menyatakan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang harmonis jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan serta memberikan fasilitas yang memadai dapat memberikan rasa kepuasan dan semangat untuk bekerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Selain itu faktor pengaruh dari kinerja karyawan juga pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian pelatihan kerja perlu diterapkan dalam memulai pekerjaan yang akan dilakukan ketika bekerja. Pelatihan kerja sebagai bentuk dasar keterampilan dalam bekerja, bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman kerja juga harus melakukan pelatihan kerja agar semua karyawan baik baru berkerja ataupun sudah lama bekerja dapat memiliki tambahan keterampilan dalam bekerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Kaswan (2015) “Pelatihan kerja merupakan suatu proses agar meningkatkan ilmu pengetahuan & keterampilan para karyawan,”. Dalam hal ini pelatihan kerja juga berdampak positif bagi kinerja karyawan karena mendapatkan banyak ilmu yang bermanfaat bagi pekerjaan. Pelatihan bukan hanya program formalitas bagi perusahaan namun sebagai bentuk latihan dasar agar meningkatkan skill yang dimiliki karyawan baru. Pelatihan kerja dapat membentuk kerjasama baik antar individu maupun tim. Di tempat kerja mereka bekerja sama dengan rekan kerja dengan berbagai ekspektasi yang umumnya memiliki prioritas berbeda karena perbedaan usia para pekerja menjadi peserta pelatihan pasti berbeda (Darmawan, 2003; Gunawan, 2015)

Perusahaan dan karyawan untuk mencapai hal tersebut perlu memiliki jiwa *teamwork* demi tujuan bersama agar hasil yang dicapai lebih memuaskan. Seperti salah satu gagasan yang dikemukakan Pandelaki (2018), *teamwork* dijalankan oleh para karyawan yang memiliki kesamaan tujuan pada pencapaian target perusahaan. *Teamwork* tidak hanya dilakukan secara berkelompok saja tetapi antar perorangan karena kemampuan bekerjasama dalam bekerja tidak

dapat dilakukan dengan sendirian dan akan membutuhkan bantuan antar karyawan lainnya karena tujuan yang akan dicapai terhadap target perusahaan. Kelemba et al. (2017) menyatakan jika *teamwork* pada perusahaan mampu berbagi pengalaman antar karyawan satu dengan yang lainnya. Namun, tetap disadari jika *teamwork* merupakan peleburan dari berbagai macam pribadi menjadi satu pribadi untuk tujuan bersama perusahaan.

Industri kemasan plastik memiliki peran penting pada sektor-sektor yang strategis yakni seperti kebutuhan pokok, makanan minuman, kosmetik maupun pada farmasi. Pabrik plastik yang berada di daerah Indonesia mengimpor bahan bakunya dari luar negeri yakni Amerika Serikat dan Belanda. Distributor pada minyak yaitu Shell. Plastik yang hadir di Indonesia tersebar dengan cepat dan luas dan menjadi barang yang sering dipakai masyarakat sebab memiliki bobot yang ringa, tahan air dan tahan lama serta memudahkan masyarakat menyimpan makanan yang berkuah. Seiring berjalannya waktu evolusi industri plastik meluas sejak 1970-an berdirinya AQUA menciptakan kemasan botol plastik air minum yang dikonsumsi masyarakat saat ini. Diantara semua perkembangan yang ada, produksi kemasan berbahan plastik semakin populer. Setiap perusahaan ataupun pabrik-pabrik kini menciptakan produknya lebih menarik. Yakni menghadirkan kemasan berbahan plastik dengan berbagai macam bentuk dan warna untuk daya tarik konsumen.

Prospek industri plastik dalam negeri menunjukkan kecerahan dengan potensi besar sebagai pilar utama dalam sektor pengolahan (Nurdifa, 2023). Konsumsi produk plastik per kapita di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 22,5 kg dan diprediksi akan tumbuh sebesar 7% setiap tahunnya, menciptakan persaingan yang ketat di industri ini. Saat ini, beberapa perusahaan kemasan plastik teratas di Indonesia meliputi Panca Budi Group, yang didirikan oleh Djonny Taslim pada tahun 1979 dan terus berkembang menjadi perusahaan terintegrasi yang memproduksi dan mendistribusikan kemasan plastik. PT Panca Budi Pratama mulai melakukan ekspor produk jadi kantong plastik pada tahun 2006. Pasar ekspornya adalah Inggris, Jerman, Belanda, Spanyol, UAE, Nigeria, Amerika Serikat, Taiwan dll. Selanjutnya ada PT Indopoly Swakarsa Industry Tbk (IPOL) atau Indopoly Group didirikan pada tahun 1995. Perusahaan ini memproduksi berbagai macam film Biaxially Oriented Polypropylene (BOPP) dan Biaxially Oriented Polyester (BOPET) untuk industri kemasan fleksibel.

Selain itu PT Trias Sentosa juga menjadi pemain besar di industri plastik saat ini, PT Trias Sentosa Tbk salah satu produsen film kemasan fleksibel terbesar yang memproduksi Produk Film BOPP & PET. Memiliki jaringan penjualan dan distribusi di seluruh dunia, mulai dari Indonesia hingga ke negara-negara Asia dan Timur Tengah. PT Sinar Joyo Boyo, Berdiri sejak tahun 1996, Sinar Joyoboyo Plastik telah menjadi salah satu perusahaan kemasan plastik

terkemuka di Indonesia. Dengan lebih dari 25 tahun pengalaman, kami melayani berbagai sektor, termasuk perdagangan dan industri, baik di tingkat lokal maupun internasional.

Terakhir, PT Sinergi Inti Plasindo yang didirikan pada tahun 2001, PT Sinergi Inti Plastindo telah mengalami perkembangan menjadi sebuah perusahaan yang bergerak di industri barang dari plastik untuk keperluan pengemasan. Seiring waktu, perusahaan ini tumbuh menjadi salah satu produsen plastik untuk pengemasan dengan standar kualitas tertinggi di Indonesia. PT Sinergi Inti Plastindo Tbk (ESIP) mencatatkan keuntungan bersih sebesar 144,1 juta pada kuartal pertama tahun 2023.

PT. DNP Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam produksi kemasan plastik menjadi objek penelitian. PT DNP Indonesia sebuah perusahaan yang bergerak dibidang teknolog industri plastik yang memproduksi berbagai jenis kemasan yang fleksibel. Pada awalnya PT DNP Indonesia berada di Jl. Selon, Pasar Baru Jakarta Pusat. Kemudian menjalin kerjasama dengan PT Roda Mas Tahun 1972. PT DNP Indonesia memiliki sejarah awal bernama PT Dai Nippon Gita Karya Printing berdirinya perusahaan ini dalam rangka penanaman modal asing yang disesuaikan oleh UU No. 1 Tahun 1967 yang bergerak pada bidang percetakan percetakan Offsite dan Gravure, yang telah didikan di Jakarta pada tanggal 22 April 1971. Selanjutnya atas usulan pemerintah pada tahun 1987, tepatnya di area Kawasan Industri Pulo Gadung Jakarta di jalan pulogadung Kav. II Blok H No. 2-3 hingga sekarang. Perusahaan ini memproduksi beragam jenis produk sesuai dengan pesanan pelanggan (*make to order*) dengan sistem kontrak. Perusahaan bekerjasama dengan beberapa perusahaan lain untuk memproduksi kemasasan plastik. Setiap produk yang telah di pesan dari pelanggan PT DNP Indonesia, dibuatkan surat kontrak orderan penjualan yang akan disesuaikan dengan jangka waktu yang sudah disepakati sesuai dengan jumlah orderan permintaan barang sesuai pada pemesanan. Perusahaan memiliki karyawan bekerja secara *shift* dan *non-shift*, untuk karyawan pabrik sehari terdapat 3 *shift* dibagi menjadi 3 group yang bekerja dari hari senin sampai minggu. Karyawan kantor atau staff tidak memiliki sistem kerja *shift*. Bekerja pada jam perkantoran umumnya di hari Senin hingga Jumat dengan sistem 8 jam efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi sejauh mana faktor-faktor lingkungan kerja, pelatihan, dan kerjasama tim memainkan peran dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan di PT DNP Indonesia.

Berdasarkan hasil riset wawancara kepada beberapa karyawan PT DNP Indonesia disimpulkan bahwa terdapat permasalahan lingkungan kerja dalam kurangnya fasilitas dalam pelayanan membuat kinerja karyawan mengalami penurunan dan juga belum tersedia klinik kesehatan yang memadai. Sementara itu, perusahaan juga belum menyediakan secara rutin

kegiatan pelatihan kerja bagi karyawan seperti pelatihan untuk menui produksi sesuai SOP atau juga pelatihan K3 dalam bekerja. *Teamwork* antara karyawan belum terjalin dengan solid dan kurangnya diskusi antar karyawan. Permasalahan terkait dengan Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan *Teamwork* dimana variabel-variabel tersebut telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menurut Yosef Ferry Pratama (2018) pada judul pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian tersebut diketahui jika pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sama halnya yang dikemukakan oleh penelitian Amja Setia (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN) di Pekanbaru. Pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan dan *teamwork* memiliki pengaruh yang baik dan signifikan juga terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan PT DNP Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT DNP Indonesia
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT DNP Indonesia
3. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT DNP Indonesia
4. Apakah Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, dan *Teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT DNP Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT DNP Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT DNP Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT DNP Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT DNP Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan teamwork terhadap kinerja karyawan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik, secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Akademik

Bagi akademik hasil dari penelitian dapat memenuhi peneliti untuk menerapkan hasil ilmu yang telah dimiliki selama masa perkuliahan

2. Manfaat bagi Masyarakat Umum

Bagi masyarakat hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tentang permasalahan yang berada di perusahaan PT. DNP Indonesia.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan PT. DNP Indonesia, diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan bahan masukan sebagai kritik membangun perusahaan.

4. Manfaat bagi Peneliti

Bagi peneliti hasil penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk penelitian di bidang pendidikan khususnya terkait lingkungan kerja, pelatihan dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga mampu menerapkan ilmu yang diperoleh semasa perkuliahan dan wawasan sebagai praktisi untuk menganalisis suatu permasalahan pada perusahaan.