

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sepatu merupakan kebutuhan untuk hampir seluruh elemen masyarakat di Indonesia. Peluang dan prospek pasar yang dimiliki oleh industri sepatu juga cukup baik, mengingat kebutuhan sepatu juga semakin besar per tahunnya. Nilai ekspor pada industri sepatu di Indonesia juga terus meningkat. menurut catatan *UN COMTRADE (United Nations International Trade Statistics Database)* Indonesia menduduki peringkat 5 dari 10 eksportir alas kaki terbaik di dunia, menguasai pasar alas kaki dunia dengan nilai ekspor sebesar 4.804 Juta USD di tahun 2020 sedangkan negara dari Asia yang berada di 10 negara eksportir terbesar di dunia masih berada di atas Indonesia dengan penguasaan pasar masing-masing, Vietnam sebesar 17.253 Juta USD dan China 38.115 Juta USD. Eropa juga menjadi pesaing Indonesia khususnya Italia dengan tingkat pangsa pasar sebesar 10.643 Juta USD. Hal ini tentunya juga diharapkan agar komoditi alas kaki dapat berperan besar untuk mengatasi permasalahan defisit neraca anggaran perdagangan.

Indonesia memproduksi banyak ragam alas kaki. Tingkat produksi domestik diperkirakan mencapai lebih dari 135 juta pasang dengan jumlah pekerja manufaktur alas kaki lebih dari 450 ribu orang. Nilai ekspornya terus bertumbuh dari USD 1.7 miliar pada 2009 menjadi USD 3.86 miliar pada 2013 lalu.

Salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan sepatu adalah PT Pei Hai International Wiratama Indonesia memproduksi sepatu untuk diekspor ke benua Amerika, Eropa, dan Asia yang meliputi beberapa negara antara lain, Amerika, Italia, China, Hongkong, Korea Selatan, Jepang dan masih banyak lagi. Perusahaan ini beralamatkan di Jalan Raya Mojoagaung KM.71, Desa Jogoloyo, Kecamatan Sumombito, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Area luas PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia berdiri pada tahun 1994 dan memiliki luas area sebesar 35.650 m² serta merupakan perusahaan dengan Penanaman Modal Asing Murni (PMA Murni).

PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia merupakan cabang dari perusahaan Taiwan Pei Hai Enterprise Co.,Ltd yang dipimpin oleh direktur yang bernama Than Bun Keat. Pada awalnya PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia berdiri dengan nama PT. Chevron. Perusahaan sepatu ini yang semula bernama PT Chevron hanya menyewa tempat pada PT. Maskah Perkasa selama lima tahun dari tahun 1989 sampai tahun 1994. Pada tanggal 10 juli 1994 perusahaan ini mendirikan bangunan pabrik sendiri berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Jombang Nomor: SK32/IL/35.12/1994 mengenai pemberian Ijin Lokasi Untuk Keperluan Pembangunan Pabrik Sepatu casual dan olahraga dengan nama PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. PT. Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia mampu memproduksi kurang lebih 10.000 pasang sepatu perhari dari berbagai merk atau brand. Karyawan di PT.

Pei Hai Internatioanal Wiratama Indonesia kurang lebih sebanyak 3.900 orang yang mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Dalam konteks ini Sumber daya manusia dipandang sebagai faktor penentu yang penting karena manusia yang mengelola segala aspek perusahaan. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi sertakemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik individu atau kelompok dalam suatu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Menurut (Prasetyo dan Wibowo 2022) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Mereka menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk atau layanan, dan kepuasan pelanggan.

Pelatihan kerja adalah elemen yang krusial bagi perusahaan karena melalui pelatihan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan,

dan kemampuan yang esensial. Ini, pada gilirannya, memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, yang mana berdampak positif pada kelancaran operasional perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosdianti dan Sunardi (2021) serta Kurniatama dan Waryanto (2022), yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja juga memiliki peran penting. Motivasi ini diperlukan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal, bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan perusahaan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Ketika seseorang termotivasi, karyawan cenderung membuat pilihan yang positif untuk melakukan suatu tindakan karena hal tersebut dapat memenuhi keinginan untuk dapat mencapai target kerja yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) dan Arisanti et al. (2019) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wiryang et al. (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memainkan peran yang signifikan dalam memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang optimal ketika mereka bekerja dalam kondisi lingkungan yang mendukung. Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman, mereka cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021) serta Sari (2023) yang dimana dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Nurhuda et al. (2019) menyatakan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut beberapa karyawan yang bekerja di PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia "Lingkungan kerja yang positif membuat saya merasa nyaman, Ketika saya merasa nyaman, saya bisa fokus dan bekerja lebih produktif " (Yunita,operator). "Saya setuju bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh besar. Namun, lingkungan kerja yang mendukung juga tidak kalah penting. Jika lingkungan kerja buruk, semua usaha pelatihan dan motivasi bisa sia-sia."(Sucipto, operator). Dengan mempertimbangkan latar belakang fenomena dan gap penelitian yang telah dijelaskan di atas. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia "**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia.
3. Mengetahui apakah pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan lebih efektif.
4. Peneliti ingin memperluas pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga kinerja mereka juga meningkat.
2. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan lebih produktif dan berprestasi

3. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kinerja karyawan,
Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman
dan lebih produktif.

