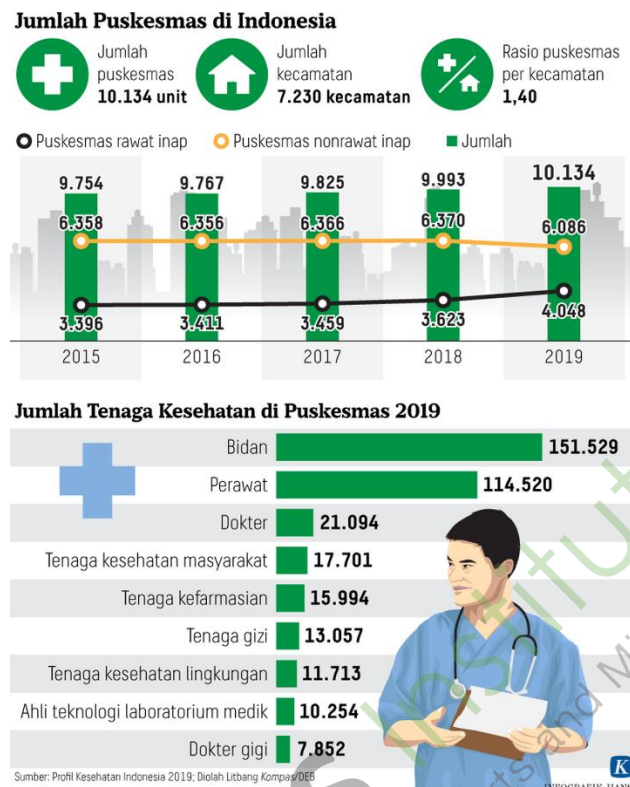


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa waktu lalu pemerintah telah mencanangkan visi pembangunan Indonesia pada tahun 2045 yaitu tantangan menuju Indonesia sehat. Pandemi covid-19 membuat pemerintah menyatukan langkah untuk menerapkan kebijakan Indonesia sehat. Bangsa Indonesia memiliki visi yang besar dalam memperingati 100 tahun kemerdekaan sejak 17 Agustus 1945, dimana tujuan dalam pembangunan visi Indonesia 2045 tersebut ialah, mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, Bersatu, berdaulat, adil, dan makmur (Prasetyo, 2021) . Dalam mewujudkan visi Indonesia tersebut, pemerintah merujuk pada 4 pilar pembangunan, dengan salah satu pondasinya yaitu pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Aspek kesehatan merupakan bagian dari pilar pembangunan manusia yang diupayakan dengan peningkatan derajat kesehatan dan kualitas hidup masyarakat. Tercapainya derajat kesehatan warga diukur dengan capaian rata-rata usia harapan hidup masyarakat Indonesia yang mencapai 75 tahun. Dalam 76 tahun perjalanan bangsa Indonesia, berbagai langkah telah dilakukan untuk mencapai kualitas manusia yang sehat dan unggul, walau belum mencapai titik yang ideal, namun umur harapan hidup terus menunjukkan perbaikan. Dalam tren dunia dan Indonesia sehat 2045, strategi yang digunakan oleh pemerintah yaitu strategi penguasaan teknologi kesehatan, seperti dukungan layanan laboratorium modern dimana memungkinkan deteksi dini dilakukan melalui tes cepat untuk sesegera mungkin mengetahui seseorang terpapar penyakit.

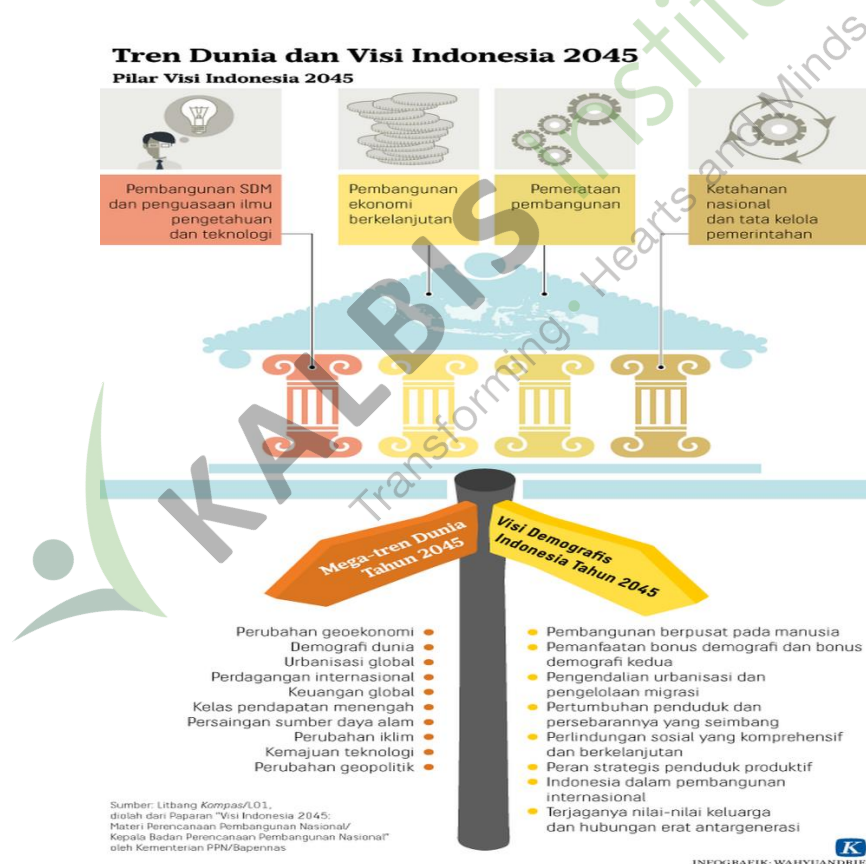


Gambar 1.1 Total Fasilitas dan Tenaga Kesehatan di Indonesia Tahun 2019
 (Sumber: Kompas.id, 2021)

Sesuai gambar 1.1 data menunjukkan kesenjangan jumlah layanan kesehatan beserta tenaga kesehatan antarkawasan yang ada di Indonesia. Rasio puskesmas perkecamatan menjadi gambaran aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan kesehatan primer. Artinya, semakin rendah rasio layanan kesehatan, semakin minim pula jangkauan penduduk mengakses layanan kesehatan.

Selain memperkuat implementasi strategi, aspek lain yang dapat ditingkatkan adalah memperbaiki serta memperbanyak layanan kesehatan yang tersebar diseluruh wilayah Nusantara. Tanpa dukungan layanan kesehatan serta sumber daya manusia yang memadai, langkah besar mengupayakan kualitas masyarakat menjadi terhambat. Pasca pandemi *Covid-19*, telah membuka mata pemerintah beserta seluruh industri khususnya dibidang pelayanan kesehatan untuk sadar akan teknologi yang semakin berkembang pada era digital 4.0 saat ini. Dengan dihidirkannya visi Indonesia 2045, hal ini semakin mendorong industri rumah sakit baik milik pemerintah maupun swasta untuk terus dapat

berkembang mengikuti kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Penyediaan layanan kesehatan berkualitas dengan dukungan anggaran kesehatan yang memadai di masa pandemi dapat menjadi momentum dalam mengendalikan wabah *Covid-19* sekaligus menyiapkan langkah besar menuju Indonesia sehat 2045. Namun dalam implementasi hal tersebut, tidak semua rumah sakit dapat dengan cepat beradaptasi di era digitalisasi saat ini dikarenakan kurangnya kualitas sumber daya manusia yang ada. Seperti dalam kutipan berikut, *to set up a proficient human resources team within any company, the primary focus should be on carefully managing the processes of recruitment, selection, training, and hiring* (Candra Susanto et al., 2023:1)



Gambar 1.2 Trend Dunia dan Visi Indonesia 2045
(Sumber: Kompas.id, 2021)

Sesuai gambar 1.2 data tersebut menjelaskan hubungan tren yang akan terjadi di dunia dengan visi yang dilakukan pada Indonesia 2045. Hal ini

menjelaskan terdapat keterkaitan antara 2 hal tersebut, serta menjelaskan bahwa perubahan tren sangat membawa pengaruh besar bagi perkembangan, dimulai dengan dituntutnya negara yang memiliki kualitas SDM yang baik, sehingga dapat mengikuti tren yang ada.

Salah satu rumah sakit swasta yang saat ini sedang mencoba untuk beradaptasi di era digitalisasi serta menghadapi persaingan bisnis pada sektor pelayanan kesehatan yaitu Radjak Hospital. Sebelum nya rumah sakit Radjak Hospital ini dikenal dengan nama rumah sakit MH. Thamrin yaitu rumah sakit di bawah naungan Yayasan MH. Thamrin yang masih bagian dari anak perusahaan di Radjak Group. Radjak Hospital merupakan bagian dari bisnis dibidang pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit yang dimiliki oleh Radjak Group. Radjak Hospital saat ini telah dikelola oleh salah satu anak perusahaan Radjak Group yaitu PT Indo Husada Utama yang sekaligus menjadi holding bagi rumah sakit Radjak Hospital lainnya. PT Indo Husada Utama termasuk anak perusahaan dari Radjak Group yang baru berdiri dan sedang berkembang. Hingga saat ini Radjak Hospital sendiri memiliki setidaknya 6 rumah sakit yang tersebar di beberapa wilayah seperti Purwakarta, Cileungsi, Cibitung, Cengkareng, dan Cikarang. Saat ini rumah sakit Radjak Hospital juga sedang menerapkan salah satu kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah yaitu *EMR (Electronic Medical Record)*. EMR adalah versi digital semua informasi kesehatan yang bisa ditemukan terkait seorang pasien (Assist, 2020). EMR umumnya berisi riwayat kesehatan, diagnosa, obat-obatan, tanggal imunisasi, alergi, dan lain-lain. Sistem ini memudahkan petugas kesehatan dalam mengidentifikasi pasien mana yang membutuhkan pemeriksaan segera dan kondisi kesehatan mereka. Namun, dikarenakan perusahaan PT Indo Husada Utama selaku holding dari rumah sakit Radjak Hospital yang masih baru dan sedang berkembang, perusahaan ini memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat terus meningkatkan kualitas perusahaan dalam persaingan bisnis serta dapat dengan mudah beradaptasi mengikuti kebijakan atau regulasi yang ada di era digitalisasi saat ini demi menciptakan visi Indonesia sehat 2045.

Menurut Fadhila & Sumbogo (2022:2615) Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen utama yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Hal ini karena manusia memiliki peran krusial dalam berbagai aspek, termasuk tindakan, pemikiran, dan perencanaan untuk mengelola dan mengembangkan organisasi tersebut. Keberadaan SDM yang berkualitas sangatlah krusial, karena tanpanya, perusahaan akan kesulitan bersaing dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif. Dalam dunia bisnis, hanya kinerja yang optimal yang dapat menjaga perusahaan tetap relevan dalam persaingan global yang semakin ketat. Kualitas infrastruktur dan kemampuan SDM menjadi faktor kunci yang sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. SDM menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi dan menciptakan perkembangan yang positif bagi perusahaan. Dengan memiliki SDM yang kompeten dan berkualitas, perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik yang pada gilirannya akan mendorong kemajuan dan kesuksesan bagi perusahaan tersebut. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk mengakui dan menghargai peran krusial yang dimainkan oleh SDM serta memberikan perhatian yang cukup dalam pengembangan dan peningkatan kualitasnya.

Sumber Daya Manusia (HRM) merupakan faktor yang berpengaruh suatu perkembangan serta aktifitas operasional dalam perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki perencanaan yang baik serta peralatan yang mumpuni, perusahaan tidak akan dapat beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia. Menurut Salwa (2014:3) Kunci keberhasilan yang didapat perusahaan bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki, dimana hal tersebut mempengaruhi dalam bekerja atau berkarya, dengan hal ini perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkompeten. Tidak dapat dipungkiri jika saat ini perusahaan menjadi sangat kompetitif dalam bersaing yang membuat perusahaan menuntut karyawan nya agar selalu memiliki kualitas kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia, baik organisasi maupun karyawan, memegang peranan krusial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) bertanggung jawab atas pengendalian dan pengelolaan seluruh elemen yang ada dalam perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan HRM dalam mengelola sumber daya manusia dengan efisien dan efektif.

Perusahaan yang baik bersumber dari tingginya tingkat kualitas SDM yang ada. Kualitas SDM tidak akan terbentuk dengan baik tanpa adanya *Human Resource Management* (HRM). Fadhila (2021:2), *Human Resource Management* (HRM) dianggap seni karena melibatkan keterampilan dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan terkait sumber daya manusia atau karyawan guna mencapai tujuan organisasi. HRM berfokus pada mengoptimalkan kontribusi individu dan tim kerja dalam perusahaan serta mengelola aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kesejahteraan karyawan, dan evaluasi kinerja. Dengan menggunakan pendekatan yang efektif, Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) memastikan jika perusahaan memiliki tim karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi, dan kinerja tinggi. Hal ini berdampak positif pada kesuksesan keseluruhan organisasi. Rumah sakit merupakan organisasi yang memiliki kekhususan dalam hal SDM, sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai. Sebagai perusahaan pelayanan jasa, rumah sakit menghasilkan produk yang bersifat intangible atau tidak berwujud, dengan hal itu maka SDM menjadi unsur yang sangat penting dalam produksi maupun penyampaian jasa dalam pelayanan yang berkualitas di rumah sakit. Peningkatan mutu di rumah sakit yang berhubungan dengan SDM tentu berkaitan dengan beberapa hal yang ada, salah satunya yaitu kompetensi yang dimiliki serta lingkungan kerja yang diterapkan dalam perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, banyak perusahaan besar termasuk rumah sakit yang mulai membenahi kualitas SDM dengan berbagai macam pelatihan untuk menunjang kinerja karyawan dalam perusahaan (Kanaka, 2021). Tidak hanya dengan pelatihan, namun lingkungan kerja pun perlu diterapkan dengan baik serta positif untuk membuat lingkungan dalam perusahaan menjadi lebih nyaman sehingga membuat kualitas kinerja karyawan meningkat.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui program pengembangan karyawan yang mencakup pendidikan

dan pelatihan. Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan merujuk pada berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Girsang (2020:2), pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan efisien. Keterampilan dasar ini meliputi kemampuan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Menurut Fadhila (2021:3) Pelatihan adalah proses yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seseorang, serta penerapannya dalam pekerjaan, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Pada saat ini perusahaan PT. Indo Husada Utama (Radjak Hospital) telah banyak melakukan program pelatihan guna mengembangkan kualitas karyawan serta memperoleh beragam sertifikasi agar rumah sakit menjadi lebih terpercaya dikalangan masyarakat. Faktor ini juga terjadi atas dorongan ketika akreditasi dilakukan pada rumah sakit Radjak Hospital. Akreditasi Rumah Sakit adalah suatu proses dimana suatu lembaga independen baik dari dalam atau pun luar negeri, biasanya non pemerintah, melakukan assesment terhadap rumah sakit berdasarkan standar akreditasi yang berlaku.

Terdapat beberapa kegiatan pelatihan yang sudah dilakukan oleh PT Indo Husada Utama yaitu:

Tabel 1.1 Kegiatan Pelatihan di PT. Indo Husada Utama

No	Kegiatan Pelatihan	Waktu
1	Pelatihan K3RS	6 s/d 7 Februari 2019
2	Pelatihan pemadam kebakaran	18 s/d 21 Maret 2019
3	Pelatihan hidup dasar	10 Agustus 2022
4	Pelatihan PPI dasar	15-18 September 2022
5	Pelatihan kesehatan lingkungan	16 Februari 2023
6	<i>Beauty class</i>	08 & 14 Maret 2023
7	Orientasi karyawan baru	25 s/d 27 Mei 2023

(Sumber: Olahan data peneliti 2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat 7 pelatihan yang dilakukan dalam tiga tahun terakhir yang dilakukan pada PT Indo Husada Utama. Berdasarkan penelitian dari Mutatawwi'ah., et al (2020:41) Pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kegiatan pra-survey ini menggunakan skala Guttman. Skala Guttman disebut skala kumulatif, dimana jika responden mengiyakan pertanyaan atau pernyataan yang berbobot lebih besar, maka ia juga akan mengiyakan pertanyaan/pernyataan yang kurang berbobot lainnya. Skala Guttman hanya mengukur satu dimensi dari variabel multidimensi, sehingga skala ini disebut juga skala yang memiliki sifat unidimensional (Pangestu, 2021:6). Tujuan utama dari penggunaan skala Guttman ialah untuk memastikan bahwa sikap yang diteliti benar-benar berdimensi tunggal, dimana dapat dikatakan tunggal jika sikap menghasilkan skala kumulatif. Sebagai contoh jika seorang responden menyetujui terhadap 2 item, maka responden tersebut juga berarti menyetujui item 1. Jika seorang responden menyetujui terhadap 3 item, maka ia juga menyetujui item ke 2, demikian seterusnya (Pangestu, 2021:6). Data-data yang mendukung hal tersebut juga digali oleh peneliti pada kegiatan pra-survey yang dibantu oleh 35 karyawan yang bekerja di PT Indo Husada Utama. Bentuk pelatihan untuk pengembangan pegawai di PT. Indo Husada Utama.

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Variabel Pelatihan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan baik	72%	28%
2	Instruktur menguasai materi pelatihan dengan baik	65%	35%
3	Peserta pelatihan memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan	80%	20%
4	Peserta yang mengikuti pelatihan sesuai dengan kualifikasi yang ada	88%	12%
5	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan	77%	33%
6	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan organisasi	62%	38%
7	Metode pelatihan yang diterapkan sudah tepat	60%	40%
8	Metode pelatihan yang diterapkan mudah dipahami peserta	75%	25%
9	Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan	59%	41%
10	Kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan meningkat setelah mengikuti pelatihan	68%	32%

(Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti, 2023)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari hasil *pra-survey* yang dilakukan di PT. Indo Husada Utama menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diadakan sudah cukup baik namun masih perlu lebih baik lagi untuk kedepannya. Dimana masih ada beberapa dari responden yang menyatakan tidak seperti 28% responden menyatakan instruktur pelatihan belum menyampaikan materi dengan baik, 35% menyatakan instruktur belum menguasai materi pelatihan dengan baik, 20% menyatakan belum memiliki keinginan untuk mengikuti pelatihan, 12% menyatakan pelatihan belum sesuai dengan tujuan, 33% menyatakan materi belum sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, 38% menyatakan materi pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, 40% menyatakan metode pelatihan yang diterapkan belum tepat, 25% menyatakan responden belum memahami metode pelatihan yang digunakan, 41% menyatakan pelatihan belum sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan, dan 32% responden menyatakan jika pelatihan tersebut masih belum dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh responden.

Selain program pelatihan dan pengembangan karyawan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia bagi suatu perusahaan. Menurut Lembaga survey, 6Q, lingkungan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Menurut Pangestu (2021:5), Proses pencapaian perusahaan yang bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentu nya dibutuhkan faktor yang mendukung hal tersebut seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Salah satu lingkungan dalam kerja yang perlu diperhatikan yaitu lingkungan fisik. Lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya (Pangestu, 2021:5).

Dalam lingkungan kerja, terdapat dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. (Carolina Gudi et al., 2022:4355). Untuk mengevaluasi kondisi aktual lingkungan kerja, peneliti menggunakan pra-survey dengan metode hitung skala Guttman. Berikut ini adalah hasil data dari pra-survey yang telah dilakukan.:

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Lingkungan Kerja Fisik			
1	Penerangan/caya di tempat kerja sudah memadai	61%	39%
2	Sirkulasi udaradi tempat kerja sudah memadai	50%	50%
3	Tidak ada suara yang mengganggu di tempat kerja	67%	33%
4	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	54%	46%
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	57%	43%
Lingkungan Kerja Non Fisik			
6	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	75%	25%
7	Suasana kerja antar karyawan sudah baik	81%	19%
8	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	36%	64%
9	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	77%	23%
10	Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	73%	27%
11	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	70%	30%
12	Perusahaan tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lain	43%	57%

(Sumber: Olahan Peneliti, 2023)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dapat disimpulkan jika kompensasi serta perlakuan yang diberikan oleh perusahaan menjadi salah satu masalah yang terjadi, dimana masalah tersebut berasal dari lingkungan kerja non fisik. Data menunjukkan setidaknya ada 64% karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan adil dan 57% karyawan menyatakan bahwa perusahaan membedakan antar karyawan satu dengan lainnya. Hal ini dapat disebabkan karena perbedaan jabatan yang terlampau cukup jauh antara atasan dan bawahan, serta beban kerja yang dinilai terlalu tinggi karena tidak ada struktur yang jelas dalam setiap divisi. Hanya ada 36% karyawan yang merasa kompensasi sudah adil dan 43% karyawan yang merasa perusahaan tidak membedakan antar karyawannya. Untuk hal ini sebenarnya bisa diatasi dengan dibentuknya struktur dan jobdesc yang jelas di setiap masing-masing divisi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah berhasil dicapai oleh individu atau organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara yang benar dan sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Kinerja mencerminkan hasil dari pekerjaan individu yang telah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut. (Pagestu, 2021:12). Kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dan tanggung jawab nya secara maksimal sesuai dengan kebijakan atau standar yang diterapkan oleh perusahaan. Hal ini diperlukan bagi PT. Indo Husada Utama untuk dapat unggul dalam bersaing yaitu dengan meningkatkan kinerja para karyawan melalui program pelatihan serta penerapan budaya organisasi yang dapat meningkatkan semangat para karyawan.

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya memenuhi hasil kerja dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada saya	71%	29%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu	71%	29%
3	Saya mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin	71%	29%
4	Saya mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	67%	33%
5	Saya selalu mampu mencapai target yang telah diberikan perusahaan	71%	29%

(Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh peneliti, 2023)

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dapat diketahui jika kinerja karyawan di PT. Indo Husada Utama masih belum optimal. Dari 31 responden masih terdapat sekitar 29% merasa mereka masih belum dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. 29% belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 29% belum dapat bekerja cepat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin. Sebanyak 33% dari karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sementara 29% lainnya belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yang akan diselidiki yaitu **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indo Husada Utama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama?
3. Apakah pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama?

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi penelitian ini agar lebih terstruktur dan terfokus pada satu tujuan khususnya kepada kualitas kinerja para karyawan di PT Indo Husada Utama.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, peneliti merumuskan tiga pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berdampak pada kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama?
3. Apakah terdapat interaksi antara pelatihan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama?

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, diharapkan penelitian ini mampu mempunyai manfaat yang baik. Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan yang berfungsi sebagai referensi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan peningkatan sumber daya manusia, khususnya dalam hal kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam mempertimbangkan peningkatan SDM yang berkualitas serta

menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Indo Husada Utama sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan baik.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber informasi dan masukan yang berguna sebagai referensi dalam penelitian lain yang memiliki topik pembahasan yang sama, namun mungkin memiliki tujuan yang berbeda.

1.6 Sistematika Penyusunan

Sistematika penelitian ini diberikan agar pembaca dapat memiliki gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan konsep dasar atau teori yang relevan, yang kemudian akan digunakan sebagai dasar untuk mencari solusi dari masalah dimana dibentuk dengan model dan konsep dari teori umum ke teori yang lebih spesifik. Penelitian terdahulu juga akan ditampilkan untuk mendukung penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mengacu pada terkait dengan kerangka analitik (kerangka analitik) dan Metode penelitian yang diterapkan dalam kasus ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Untuk membantu penelitian peneliti akan mengambil data primer yaitu responden melalui kuesioner sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

Bab ini akan memberikan ikhtisar keseluruhan tentang topik penelitian. Fokusnya adalah pada hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil analisis pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Husada Utama.

