UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi di perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Kinerja karyawan dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan **Mathis dan Jackson (2006)**.

Kaswan (2011), mengungkap beberapa indikator dalam pelatihan, sebagai berikut: identifikasi, motivasi, lingkungan pembelajaran, penerapan, metode dan hasil. Program pelatihan dapat mempengaruhi prilaku kerja dalam dua cara. Yang paling jelas adalah dengan langsung memperbaiki keterampilan yang diperlukan karyawan itu agar berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Peningkatan kemampuan akan memperbaiki potensi karyawan itu sehingga mampu berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi. Manfaat kedua adalah bahwa pelatihan itu meningkatkan

keefektifan diri karyawan. Melalui pendidikan dan pelatihan ini diharapkan mampu menghasilkan pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan lebih baik dari pada sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kinerja yang meningkat akan menghasilkan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut **Lubis (2008)** melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lingkungan keja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. **Edy (2008)**

Motivasi selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut **Hasibuan (2011)** “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Adanya suatu pandangan yang sistematis tentang Motivasi sangat berguna bagi manajer sumber

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

daya manusia untuk memotivasi karyawannya secara tepat. Pemberian Motivasi dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga pada akhirnya tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

PT. Adira Finance Duri merupakan perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia khususnya wilayah kota Duri yang hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor. Hal ini berdampak pada tuntutan pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ada. Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Adira Finace, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Adira Finance Cabang Duri. Kinerja pada karyawan PT. Adira Finance Duri masih belum optimal. Berikut dapat dilihat realisasi target perusahaan PT. Adira Finance Cabang Duri.

Tabel 1.1 : Realisasi Pencapaian Hasil Kerja Target Perusahaan PT. Adira Finance Cabang Duri.

BULAN	TARGET									
	2011		2012		2013		2014		2015	
	NPP	ROLL UP %	NPP	ROLL UP %	NPP	ROLL UP %	NPP	ROLL UP %	NPP	ROLL UP %
JANUARI	223	97.80	190	96.80	178	95.45	124	94.15	120	93.80
FEBRUARI	185	92.20	163	93.20	164	93.60	137	93.50	95	93.20
MARET	213	95.30	208	95.70	172	97.20	140	94.70	143	95.70
APRIL	237	95.00	237	96.35	183	96.15	156	94.55	125	93.85
MEI	220	96.25	220	96.75	188	96.20	149	95.95	165	96.75
JUNI	240	95.25	240	95.40	197	96.00	150	94.35	155	95.40
JULI	265	97.40	265	98.10	190	94.50	145	94.80	142	94.10
AGUSTUS	254	94.25	250	97.15	153	96.80	127	95.40	110	94.15
SEPTEMBER	215	95.15	215	96.85	173	96.25	140	94.80	65	96.85
OKTOBER	224	95.70	224	96.25	168	97.00	145	95.00	53	97.25
NOPEMBER	245	96.20	245	95.85	183	96.00	158	95.70	75	96.85
DESEMBER	263	98.20	260	98.20	197	97.45	175	95.15	97	98.20

Sumber : PT. Adira Finance Cabang Duri, 2016

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari hasil Realisasi yang dilihat pada tabel 1.1 bahwa pencapaian performance PT. Adira Finance Cabang Duri pada lima tahun terakhir mengalami penurunan yang cukup drastis. Dan bila dibandingkan dengan target, realisasinya masih jauh dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana NPP (Nota Persetujuan Pencairan) merupakan jumlah pencapaian penjualan dan Roll Up merupakan persentase performance kelancaran pembayaran angsuran.

Tabel 1.2 : Perkembangan Jumlah Peserta Pelatihan Pada PT. Adira Finance Duri

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Peserta Pelatihan (Orang)
2011	39	10
2012	38	13
2013	38	13
2014	35	14
2015	35	15

Sumber : PT. Adira Finance Cabang Duri, 2016

Data pada Tabel 1.2 terlihat jumlah peserta pelatihan karyawan yang ada pada PT. Adira Finance Cabang Duri dari tahun 2011-2015, dengan meningkatnya peserta pelatihan ini menunjukkan bahwa Perusahaan dan para karyawan mulai menyadari betapa pentingnya pelatihan yang diberikan.

Banyaknya perusahaan leasing menimbulkan persaingan yang ketat untuk mendapatkan konsumen, sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada setiap karyawan. Dengan adanya target penjualan yang harus di penuhi setiap bulannya, karyawan pasti menghadapi berbagai tuntutan, hambatan, peluang, dan tantangan yang berbeda atau tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan hingga dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya, serta dapat berakibat baik maupun kurang baik bagi dirinya maupun lingkungan perusahaan.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

Setiap perusahaan Leasing biasanya memberikan bonus kepada karyawannya apabila berhasil mencapai target setiap bulannya. Bonus tersebut bisa saja berupa pemberian insentif dan kenaikan gaji. Selain itu, pimpinan juga tidak hanya memberikan bonus berupa materi, pimpinan bisa memberikan bonus berupa paket liburan atau jalan-jalan ke luar kota bersama seluruh karyawan. Karena berdasarkan keterangan dari salah satu karyawan, setiap hari sabtu dan minggu mereka juga ada yang bekerja.

PT. Adira Finance Cabang Duri sangat membutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi dinamika kerja dengan terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan mengembangkan etos kerja yang professional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan PT. Adira Finance Duri untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja dan dapat meminimalisir kinerja yang tidak optimal. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian, **"PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE CABANG DURI ".**

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri?
3. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri?
4. Apakah Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri?
5. Apakah Lingkungan kerja Non fisik variabel dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Duri?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulis lakukan adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Duri.
5. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik menjadi variabel dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Duri.

B. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengembangan dan perbaikan Pelatihan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi yang labih baik kepada perusahaan.
2. Penelitian ini akan menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis selama melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama belajar.
3. Sebagai bahan informasi maupun evaluasi selanjutnya.

1.4 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

UIN SUSKA RIAU
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel variabel penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui berapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisa yang digunakan tepat.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis memuat sejarah singkat berdirinya perusahaan, Visi dan Misi perusahaan, Struktur Organisasi Perusahaan, dan Peraturan didalam perusahaan serta tanggung jawan management perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran-saran yang bermanfaat.

UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau