

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era industrial saat ini sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi yang masuk dalam dunia perdagangan untuk menghadapi persaingan yang ketat di setiap industri, untuk merealisasikan hal tersebut maka pengelolaan sumber daya manusia harus sangat diperhatikan agar dapat dijalani secara tepat dan benar. Pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan sangat diharapkan agar dapat membentuk suatu sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai. Peranan sumber daya manusia pada suatu perusahaan itu penting karena sumber daya manusia merupakan suatu penggerak bagi keberlangsungan dan seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan bagi suatu perusahaan. Bagus atau tidaknya perusahaan dilihat dari bagaimana peranan dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Semakin baik sumber daya manusia di suatu perusahaan tersebut maka akan semakin tinggi tingkat keberhasilan perusahaan itu.

PT. XYZ merupakan salah satu pengolah kertas yang berlokasi di Gresik. Seiring dengan perkembangannya peluang bisnis dari pengolahan longsoran kertas dan adanya kebutuhan pasar yang tinggi, maka pada tahun 1999 PT. XYZ mulai mendalami bisnis pembuatan karton box. Tetapi PT. XYZ tetap mempertahankan

prinsip kerja perusahaan, bahwa proses produksi di pabrik sangat diperhatikan tentang ekosistem dan bahan yang digunakan adalah bahan daur ulang yang ramah lingkungan. Pada tahun 2011 PT. XYZ mulai mendirikan divisi industri pengepakan yang menggunakan limbah kertas untuk pembuatan egg tray karton yang cukup besar untuk memenuhi kebutuhan pasar Jawa Timur. Namun, perusahaan masih belum optimal dalam proses pencampuran bahan baku untuk pembuatan egg tray karton sehingga dalam proses dan hasil produksi terkadang mengalami keterlambatan dan tidak dapat memenuhi tuntutan pasar.

Seiring dengan berjalannya waktu tingkat persaingan pada industri yang sejenis di Jawa Timur sudah semakin ketat dan dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pada tahun 2022 tercatat terdapat 24 perusahaan industri manufaktur di Jawa Timur yang bergerak di bidang karton box (Kemenprin, 2022). Dengan persaingan yang sudah semakin tinggi, secara tidak langsung dapat menjadi tuntutan kepada PT. XYZ untuk mempunyai keunggulan bersaing agar tetap mampu bertahan pada ketatnya industri ini di Jawa Timur. Salah satu yang harus diunggulkan oleh PT. XYZ yaitu dengan melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia secara baik dan benar sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan tinggi dan dapat memproduksi barang sesuai dengan permintaan pasar dengan tepat waktu. Menurut wawancara peneliti kepada manajer HRD PT. XYZ di Gresik bahwa rata-rata permintaan pasar yaitu sebesar 250ton dalam sebulan. Dibawah ini adalah tabel 1.1 yang menunjukkan data hasil produksi PT. XYZ di tahun 2021.

Tabel 1.1
Hasil Produksi PT. XYZ Tahun 2021

No.	Bulan	Output Tonase
1	Januari	210.723
2	Februari	266.562
3	Maret	301.124
4	April	274.770
5	Mei	166.350
6	Juni	214.168
7	Juli	251.510
8	Agustus	222.350
9	September	250.410
10	Oktober	235.780
11	November	284.220
12	Desember	191.881
	Total	2.869.846
	Rata-rata	239.154

Sumber: PT.XYZ di Gresik

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa hasil produksi perusahaan pada tahun 2021 mengalami inkonsisten dengan naik turunnya jumlah yang diproduksi oleh PT. XYZ. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. XYZ belum terlalu baik karena masih terdapat hasil yang belum mencapai target pasat pada bulan-bulan tertentu. Untuk itu perusahaan tentu saja harus memiliki

program sumber daya manusia yang baik agar setiap karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia yang bagus adalah sumber daya manusia yang terdapat sikap, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai yang dapat meningkat seiring adanya program sumber daya manusia yang dibuat oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia karyawannya maka program-program sumber daya manusia yang di buat oleh perusahaan harus selalu ditingkatkan, dengan demikian tujuan sebuah organisasi akan mudah dicapai apabila karyawannya dapat memaksimalkan potensinya dari bimbingan perusahaan tersebut.

Di dalam manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan yaitu terdapat pentingnya pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus melakukan upaya peningkatan pada semua karyawannya sehingga tercipta kinerja yang maksimal dan optimal pada setiap karyawannya jika kinerja karyawan berjalan dengan semestinya maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Tidak adanya pelatihan dan kompensasi yang memadai maka akan berpengaruh pada menurunnya motivasi dan kedisiplinan yang dimiliki karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tiap maksimal. Dari hasil wawancara dengan manajer HRD PT. XYZ, diperoleh permasalahan yang hampir setiap hari dihadapi oleh PT. XYZ yaitu ketidakdisiplinan karyawan yang mempengaruhi efisiensi produksi, penyelewengan aturan dan tata tertib perusahaan, dan ketidakefisiensinya suatu flow proses produksi yang mengakibatkan financial terganggu.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel bebas yaitu pelatihan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dan menggunakan variabel terikat kinerja karyawan yang didefinisikan oleh beberapa ahli sebagai berikut: Pelatihan yaitu proses dimana karyawan dimulai untuk diajarkan kemampuan dan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk memulai pekerjaannya kepada semua karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja (Dessler, 2017). Menurut Yulius dan Yulius (2019) pelatihan yaitu proses membantu karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan perilaku agar pekerjaan karyawan menjadi lebih teratur dengan standar yang ada.

Kemudian yaitu variabel kompensasi yang juga merupakan sistem di sebuah organisasi yang sangat penting untuk dilakukan karena bisa berpengaruh kepada tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Bagis et al. (2020) seseorang yang bekerja sama atau suatu bagian dalam organisasi disebut sumber daya manusia. Organisasi harus memberikan hak karyawan dalam bentuk kompensasi. Semua hal menguntungkan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan disebut kompensasi. Menurut Yulius (2019) kompensasi adalah anggaran yang telah dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan dengan harapan mendapatkan kinerja yang tinggi dari karyawan. Jadi nilai kinerja karyawan harus lebih besar dari nilai suatu kompensasi yang telah dibayarkan oleh perusahaan. Maka kompensasi begitu penting bagi kedua belah pihak yaitu perusahaan dan juga karyawan.

Motivasi menurut Lawasi (2017) adalah suatu yang dapat membangkitkan gairah dan semangat karyawan dalam bekerja dan merupakan hal penting yang harus selalu diberikan oleh karyawan. Selanjutnya variabel disiplin kerja yang mana

Yuliana et al. (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang karyawan yang menunjukkan sikap setia dan taat terhadap aturan-aturan yang ditulis maupun tidak ditulis yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dengan berharap pekerjaan yang dilakukan karyawan bisa efektif dan efisien terhadap kinerja perusahaan. Disiplin adalah perilaku dari karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat menaati apapun peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan karena jika karyawan tidak bisa melakukan itu maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut tidak disiplin dalam bekerja. Terdapat tiga pilar utama dalam disiplin yang dapat dibangun oleh seorang manajer kepada karyawannya, yaitu adanya regulasi sistem hukuman untuk progresif kinerja karyawan kemudian terdapat peraturan yang berlaku serta proses banding (Desler, 2017).

Kinerja merupakan aspek paling penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawannya, jika karyawan mempunyai kinerja yang tinggi maka keberhasilan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai. Menurut Kusjono dan Firmansyah (2019) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dipertanggung jawabkan dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaannya sesuai bidang kerjanya dalam suatu perusahaan. Farisi, et al (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu kontribusi karyawan kepada perusahaan dalam bentuk pencapaian kerja yang dilakukan. Kinerja sangat penting karena berpengaruh pada kualitas suatu perusahaan dari tahun ke tahun, dimana keberhasilan suatu

perusahaan ditentukan oleh kinerja dari karyawannya dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi yang berguna bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan untuk kebijakan-kebijakan yang akan dibuat nantinya. Karyawan yang kompeten dalam bidangnya tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang baik didalam perusahaan. oleh karena itu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Meskipun faktanya ada kalanya kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu peneliti melakukan penelitian pada perusahaan PT. XYZ agar diharapkan mengalami peningkatan dan menyelesaikan masalah dalam kinerja karyawan pada PT. XYZ di Gresik.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik?
3. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik?

4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik.
3. Untuk Mengetahui pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dapat menjadi bahan referensi dan informasi mengenai kinerja karyawan yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Dapat menjadi pengetahuan mengenai fakta yang terjadi di lapangan serta faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi PT. XYZ

Dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin kerja, kompensasi, serta penerapan pelatihan.

1.5 Sistematika Penelitian

Pada penelitian ini disusun yang terdiri dari lima bab. Susunan penulisan yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab I berisikan dari pendahuluan dalam penelitian ini yang terdiri dari latar belakang masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab II ini berisikan tentang defisini umum dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta terdapat kerangka berpikir yaitu hubungan antar *variable independent* terhadap *variable dependent* kemudian terdapat model dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti guna memperoleh data primer, objek dan subjek penelitian, sampel, teknik penelitian, teknik instrument penelitian, teknik pengumpulan data dan pengolahan data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data yang sudah diolah dari hasil kuesioner yang telah disebar dan dianalisis secara statistik, serta pembahasan dari hasil data yang diperoleh tersebut.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab lima ini akan berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dibahas pada bab satu hingga bab empat dan terdapat saran untuk penelitian ini dan penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan.

