

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 berdampak besar pada manufaktur dan seluruh rantai nilai industri, menghasilkan model bisnis digital baru untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. Di sisi lain, ada kekhawatiran bahwa robot akan menggantikan tenaga kerja manusia dan melemahkan bisnis lokal.

Etty Puji Lestari & WSU (2017) menjelaskan bahwa industri manufaktur Indonesia telah menghadapi tantangan yang signifikan, termasuk kemungkinan bahwa tingkat efisiensi dan produktivitas masing-masing subsektornya akan berbeda. Selain itu, tingkat pemanfaatan teknologi dan produktivitas industri manufaktur masih rendah dibandingkan dengan produktivitas modal dan tenaga kerja.

Menurut Samsuni (2023) Sumber Daya Manusia adalah individu yang bersedia, ingin, dan mampu membantu mencapai tujuan organisasi. Konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja dalam ilmu kependudukan, yang mencakup angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja juga disebut pekerja.

Penelitian sebelumnya tentang pengembangan SDM berdampak pada kinerja karyawan dilakukan oleh Rani Dwi Purwandani (2022) Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Padasa Enam Utaman Namun, studi Adianto (2019) menemukan bahwa pembentukan Sdm tidak berdampak pada kinerja karyawan bank di Indonesia.

Merujuk pada penelitian Santika, dkk (2023) : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan, 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan, 4) Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan.

Merujuk pada penelitian Chosi Pratama (2022) penelitian tentang bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor camat ujung batu yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian saat ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena melibatkan variabel yang berbeda dan subjek yang berbeda. Penelitian saat ini menggabungkan dan menambah variabel baru yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang dan perlu diperbaiki, pengembangan yang dilaksanakan setiap tahunnya mengalami penurunan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tidak merata, serta disiplin kerja yang tidak baik. Selain itu, temuan yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya membuat peneliti ingin melakukan dan meneliti ulang tentang komponen yang memengaruhi kinerja pekerja.

Agar dapat bersaing dengan perusahaan manufaktur lainnya, PT.XYZ perlu meningkatkan manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. PT.XYZ berada di Jl. Kapten Darmo Sugondo no 33 Gresik, Jawa Timur. Perusahaan ini memproduksi kayu lantai dan gelondongan yang masih utuh.

PT.XYZ terletak di Jl. Kapten Darmo Sugondo no 33, Gresik, Jawa Timur. Bisnis ini terutama membuat kayu lantai dan utuh. Masalah seperti perilaku berkeliaran, keterlambatan yang sering, dan ketidakdisiplinan karyawan telah mengganggu waktu kerja.

PT.XYZ adalah perusahaan manufaktur yang dipercaya, kinerja karyawan harus diperhatikan agar stabilitas perusahaan tetap terjaga dan dapat ditingkatkan. PT.XYZ selalu menilai kinerja setiap karyawan selama satu tahun. Ini digunakan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut bekerja dengan baik untuk perusahaan selama satu tahun. Perusahaan menggunakan standar berikut untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Pada PT.XYZ

Kriteria	Nilai
A	90>
B	51-90
C	<50

Sumber : PT.XYZ(2022)

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa dimana kriteria nilai kinerja suatu karyawan pada PT.XYZ supaya dikatakan kinerjanya sangat baik (A) maka harus mendapatkan nilai 90 lebih. Karyawan yang bisa dikatakan kinerjanya baik (B) maka harus mendapatkan nilai 51-90 dan Karyawan yang mendapatkan nilai dibawah 50 (C) dikatakan bahwa kinerjanya kurang baik bagi perusahaan.

PT.XYZ menetapkan tujuh komponen untuk penilaian kinerja karyawannya. Aspek-aspek tersebut adalah : (1) kualitas kerja, (2) absensi, (3) sikap disiplin, (4) penguasaan pekerjaan, (5) komunikasi, (6) loyalitas, dan (7) kemandirian. Nilai kinerja karyawan PT.XYZ untuk masing-masing departemen ditunjukkan di sini.

Tabel 1.2
Rekapitulasi kriteria KPI (Key Performance Indicators)
Karyawan Departemen Administrasi dan Produksi
Pada PT.XYZ

Indikator Nilai	Jumlah	Persentase
A	5	9,26%
B	21	38,89%
C	28	51,85%
Total	54	100%

Sumber : PT.XYZ(2022)

Menurut Tabel 1.2 di atas, ada 54 karyawan PT.XYZ yang bekerja di departemen administrasi dan produksi. Indikator A mencakup 5 karyawan, indikator B 21 karyawan, dan indikator C 28 karyawan, dengan indikator C yang paling banyak terlihat di antara huruf lainnya. Dengan demikian, kinerja karyawan PT.XYZ kurang dan membutuhkan peningkatan. Wawancara dengan kepala produksi menunjukkan bahwa karyawan PT.XYZ sangat memperhatikan waktu, yang menyebabkan masalah kinerja seperti datang terlambat, mangkir, dan berkeliaran di luar jadwal kerja, yang mengakibatkan kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas.

Kualitas karyawan PT.XYZ sangat memengaruhi kinerja mereka, dan PT.XYZ harus menerapkan program pengembangan yang adil untuk karyawannya.

Untuk menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi, perlu dilakukan upaya pengembangan sumber daya manusia, yang mencakup pelatihan yang lebih baik, pengembangan keterampilan karyawan, dan manajemen SDM yang efektif. Ini adalah informasi mengenai data pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT.XYZ dari tahun 2018 hingga 2022.

Menurut Isniar Budiarti (2018), pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan dan pendidikan. Untuk mendukung kemampuan sumber daya manusia dalam mengelola organisasi usaha yang bertahan, tentu saja diperlukan keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar. Strategi pengembangan tenaga kerja dipertimbangkan oleh perusahaan karena permintaan pekerjaan atau jabatan yang meningkat. Ini dapat dicapai melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuan tenaga kerja melalui pelatihan, seminar, dan kursus keterampilan, antara lain.

Tabel 1.3
Data Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada PT.XYZ
Tahun 2018-2022

No	Tahun	Pengembangan Sumber Daya Manusia	
		Pelatihan	
1.	2018	6	
2.	2019	4	
3.	2020	3	
4.	2021	1	
5.	2022	1	

Sumber : PT.XYZ(2022)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa PT.XYZ memiliki pengembangan SDM yang buruk. Dari 2018 hingga 2023, jumlah pengembangan SDM, yaitu pendidikan karyawan menurun. Hal ini disesuaikan dengan situasi ini. Di mana setiap elemen pengembangan SDM tersebut berdampak pada kinerja karyawan PT.XYZ. Kinerja mencakup keseluruhan proses kerja seseorang, menurut Muhammad Zainur (2010: 41). Ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan apakah pekerjaan seseorang efektif atau sebaliknya.

Upaya pengembangan dan kompensasi memiliki efek pada kinerja karyawan. Jika sistem kompensasi PT.XYZ dianggap adil oleh karyawan, mereka cenderung meningkatkan kinerja mereka dan merasa lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan mereka. PT.XYZ memberikan kompensasi sebagai pengakuan atas pencapaian merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas karyawan.

Menurut penelitian Nasurdinetal (2020), “Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, atas kesediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri” (Denisi and Griffin, 2001), Berikut ini adalah gaji yang diterima oleh karyawan PT.XYZ:

Tabel 1.4
Kompensasi PT.XYZ
Tahun 2018-2022

Bagian	Jabatan	Jumlah karyawan	Gaji pokok	Bonus absen full	Bonus per 3 bulan	Realita	Ket.
Admini strasi	Admin KD	1	2.5 jt	300 rb	500 rb	Belum sesuai	Dalam 1 tahun 8 bulan bonus 3 bulan sekali tidak dijalank-an
	Admin exp	1	2.5 jt	300 rb	500 rb		
	Admin produk-si	1	2.5 jt	300 rb	500 rb		

Bagian	Jabatan	Jumlah karyawan	Gaji pokok	Bonus absen full	Bonus per 3 bulan	Realita	Ket.
	Admin bahan masuk	1	2.5 jt	300 rb	500 rb		
Produksi	Pengawas mesin	25	3 jt	300 rb	500rb	Sesuai	Sesuai
	Karyawan mesin	25	2,8 jt	300 rb	500 rb		
	Total	54					

Sumber : PT.XYZ(2022)

Tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan PT.XYZ kepada bagian administrasi, bonus pertiga bulan senilai 500 ribu, tidak dibayarkan selama satu tahun delapan bulan. Namun, bonus senilai 500 ribu untuk bagian produksi tetap dibayarkan. Karena PT. XYZ tidak memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya, ada perbedaan antara karyawan administrasi dan produksi.

Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia mengubah perilaku. Ini juga digunakan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku, menurut Rivai dan Sagala (2013; 825). Data absensi karyawan PT.XYZ, Kabupaten Gresik, Jawa Timur diperlukan untuk penelitian lebih lanjut. Data diperoleh dari Januari hingga September 2022.

Tabel 1.5
Daftar Absensi Karyawan PT.XYZ
Periode 2023

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absensi Karyawan				
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah	Persentase
1	Januari	26	3	5	2	10	38%
2	Februari	24	2	6	4	12	50%
3	Maret	27	3	5	2	10	37%
4	April	26	5	6	4	15	57%
5	Mei	26	5	6	8	19	73%
6	Juni	26	3	3	4	10	38%
7	Juli	26	2	5	7	14	53%
8	Agustus	27	2	3	5	10	37%
9	September	26	3	3	5	11	42%
10	Oktober	26	4	2	6	12	46%
11	November	26	2	1	8	11	42%
	Jumlah	286	34	45	61	130	

Sumber : PT.XYZ(2022)

Dari tabel 1.5 di atas, terlihat bahwa indisipliner telah terlihat sejak awal bulan Januari. Ini terus meningkat pada bulan April dan Mei, yang menunjukkan indisipliner tertinggi. Jadi, ini tidak akan terlepas dari masalah kedisiplinan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja perusahaan. Untuk mengukur disiplin kerja, jumlah absensi atau ketidakhadiran digunakan. Berdasarkan hal ini, tingkat disiplin kerja karyawan akan ditunjukkan dalam jumlah absensi. Tabel di atas menunjukkan jumlah hari kerja dan hari absen dari karyawan. Ada banyak karyawan yang memperpanjang hari libur yang ditetapkan perusahaan. Dalam hal ini, akan berdampak pada tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan mempertimbangkan informasi yang telah diuraikan sebelumnya dan menyadari pentingnya pengembangan dan kompensasi dalam meningkatkan mutu kerja karyawan, penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan

judul **“Pengaruh Pengembangan SDM, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.XYZ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan SDM mempengaruhi kinerja pegawai pada PT.XYZ?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada PT.XYZ?
3. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada PT.XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

1.1. Manfaat Praktis

Memberi penulis kesempatan untuk memperluas pengetahuan mereka dan memperoleh pengalaman praktis dalam menerapkan beberapa konsep teori yang telah mereka pelajari selama kuliah, khususnya dalam konteks dunia nyata manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penulis berharap dapat memberikan

masukan yang berharga bagi perusahaan dalam merencanakan tindakan yang menguntungkan.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis karena menjadi sumber referensi yang berguna bagi peneliti yang ingin melakukan studi di masa depan.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Penelitian sebelumnya tentang pengembangan SDM berdampak pada kinerja karyawan dilakukan oleh Rani Dwi Purwandani (2022) Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utaman Namun, studi Adianto (2019) menemukan bahwa pembentukan Sdm tidak berdampak pada kinerja karyawan bank di Indonesia.

Merujuk pada penelitian Santika, dkk (2023) : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan, 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan, 4) Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan.

Merujuk pada penelitian Chosi Pratama (2022) penelitian tentang bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor camat ujung batu yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian saat ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena melibatkan variabel yang berbeda dan subjek yang berbeda. Penelitian saat ini menggabungkan dan menambah variabel baru yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang dan perlu diperbaiki, pengembangan yang dilaksanakan setiap tahunnya mengalami penurunan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tidak merata, serta disiplin kerja yang tidak baik. Selain itu, temuan yang tidak konsisten dari penelitian sebelumnya membuat peneliti ingin melakukan dan meneliti ulang tentang komponen yang memengaruhi kinerja pekerja.

