

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Persaingan tersebut semakin ketat sehingga membuat perusahaan terus berlomba-lomba melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan. perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar perusahaan mampu mempunyai daya saing maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu organisasi bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki organisasi.

Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu perusahaan (*stakeholder*) juga bisa berupa *shareholder*. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh organisasi untuk mengisi setiap lini dari susunan perusahaan sesuai dengan keahlian serta keterampilan.

Pada era revolusi industri 4.0 tren otomasi dan pertukaran data terkini dalam teknologi pabrik. Istilah ini mencakup sistem siber-fisik, internet untuk segala,

komputasi awan, dan komputasi kognitif. yang membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam melakukan perekrutan SDM, organisasi membuat kriteria khusus yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Proses perekrutan antara satu organisasi dengan lainnya berbeda-beda tergantung dari analisis kebutuhan SDM yang diperlukan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut menurut Dessler (2015:10).

Perusahaan dikatakan berhasil apabila mampu memproduksi secara optimal dan bahkan meningkat dari hari ke hari, bulan ke bulan, hingga tahun ke tahun sehingga dapat memenuhi kebutuhan konsumen dengan baik. Tetapi sering kali perusahaan mengalami masalah-masalah yang bermunculan. Salah satu masalah timbul adalah kinerja. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dari sumber daya manusia yaitu karyawan.

Menurut Sinambela, (2016;481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur sebuah kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi, karena kinerja karyawan yang menurun baik dari individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi akan berakibat buruk dalam organisasi dan akan menghambat suatu tujuan organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2015:133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Sikap dan mental (Motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, Kesempatan berprestasi. Dalam penelitian N. Lilis Suryani (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Menurut Sedarmayanti (2015:138) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sinungan (2016:83) kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa di pisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan yang tinggi. PT UACJ – Indal Alumunium

menerapkan konsep 5R yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin, sedangkan realita yang terjadi di perusahaan belum menerapkan konsep 5R sepenuhnya. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang menaruh peralatan kerja tidak sesuai tempatnya.

Dalam penelitian N. Lilis Suryani (2019) selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Sodikin (2017; 176) Kompensasi adalah bentuk penghargaan baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

Dalam penelitian Havivahani Pertiwi dkk (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Menurut Hamali (2016) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan, keahlian serta sikap agar sumber daya manusia yang dimiliki semakin terampil dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Pada umumnya pelatihan akan memberikan pengetahuan karyawan baik itu pengetahuan umum atau teknis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dikerjakan akan menentukan keberhasilan karyawan tersebut.

PT. UACJ – Indal Aluminum, yang terletak di Block L3 Kawasan Industri Maspion, Desa Sukomulyo Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik merupakan bagian dari UACJ Corporation, PT. UACJ – Indal Aluminum adalah perusahaan di

Indonesia yang berlokasi di Jawa Timur yang memproduksi komponen baja aluminium dengan beragam bentuk seperti tabung ekstrusi aluminium dan pipa aluminium dan material yang dibentuk untuk berbagai jenis kendaraan. PT. UACJ – Indal Aluminum sendiri merespon kebutuhan yang luas untuk produk ekstrusi yang menawarkan nilai lebih, seperti bentuk yang kompleks dan kekuatan yang tinggi, sehingga perusahaan tetap mempertahankan kepercayaan pelanggan agar tetap bekerja sama memakai produk yang di buat oleh PT. UACJ – Indal Aluminum.

PT. UACJ – Indal Aluminum dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan yaitu memberikan kompensasi dan penghargaan atas kinerja yang baik yang diberikan kepada perusahaan. Namun saat ini PT. UACJ – Indal Aluminum memberikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang bisa dibawah ini :

1. Gaji Pokok
2. Tunjangan Jabatan
3. BPJS Kesehatan
4. BPJS Ketenagakerjaan
5. BPJS Jaminan Hari Tua

Dari data diatas menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan karyawan PT. UACJ – Indal Aluminum tergantung jabatan pada karyawan, namun gaji pokok karyawan masih dibawah standar UMK. Selanjutnya tunjangan yang diberikan karyawan berupa tunjangan kematian, nikah, jaminan hari tua dan berupa asuransi. Dari hasil observasi ini sama dengan yang terjadi pada PT. Inti Surya Sentosa dan PT. Jaya Logam Perkasa yang bergerak dibidang industri logam yang

memproduksi produk biji besi yang saat ini memberikan gaji dibawah UMK yang diberikan oleh karyawan khususnya bagian produksi.

Disamping itu karyawan lebih senang ketika bekerja di lingkungan yang nyaman dan aman serta fasilitas yang diberikan perusahaan dalam keadaan bersih sehingga karyawan akan bekerja lebih semangat, namun pada kenyataannya lingkungan yang ada di area produksi dalam keadaan penerangan yang kurang serta kondisi ruangan yang bising, sehingga ini akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Selanjutnya pada umumnya perusahaan untuk mendongkrak kinerja karyawan dengan cara mengadakan pelatihan sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap karyawan, karyawan akan lebih paham mengenai pekerjaannya, serta akan menambah wawasan / ilmu yang dimiliki akan menjadi luas. Berikut ini adalah tabel pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. UACJ – Indal Aluminum sebagai berikut :

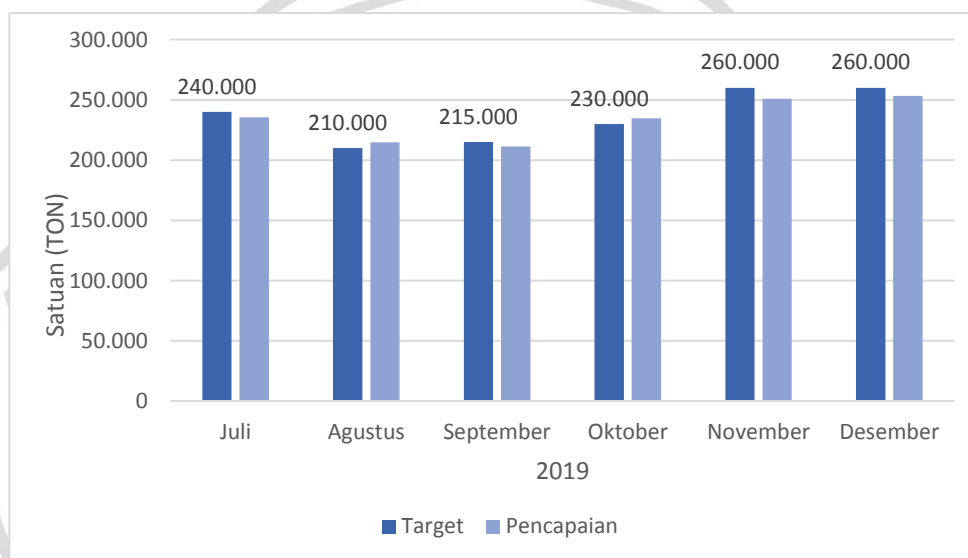
Tabel 1.1
Data pelatihan karyawan
PT. UACJ – Indal Aluminum Tahun 2019

No	Peserta	Pelatihan yang diikuti	Tanggal Pelaksanaan
1	11	Pelatihan Sertifikasi Operator Pesawat Uap dan Bejana Tekan (Boiler)	23 Mei 2019
2	7	Pelatihan Zero Breakdown Through Total Productive Maintenance (TPM)	16 Juli 2019
3	2	Pemadam Kebakaran	29 Agustus 2019
4	10	PPGD (Penanganan Penderita Gawat Darurat)	14 November 2019
5	8	Basic Managerial Dan Leadership For Supervisor (Karu)	3 Desember 2019

Sumber : PT : UACJ – Indal Aluminum (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang diselenggarakan PT. UACJ – Indal Aluminum pada tahun 2019 hanya beberapa

bulan saja yakni bulan Mei, Juli, Agustus, November dan Desember. Namun dilihat dari data diatas tidak semua karyawan yang diikutsertakan dalam pelatihan tersebut, dari total 73 karyawan hanya 38 karyawan yang diikut sertakan dalam kegiatan pelatihan, sehingga peningkatan kinerja karyawan tidak seimbang. Hal ini akan mempengaruhi pencapaian kerja karyawan tidak tercapai yang dapat ditunjukkan pada gambar 1.1 berikut :



Sumber : PT. UACJ – Indal Aluminum (2020)

Gambar 1.1
 Hasil produksi PT. UACJ Indal Aluminum
 Bulan Juli – Desember 2019

Pada gambar 1.1 di atas sudah terlihat bahwa kinerja karyawan tahun 2019 pada bulan juli – desember yang mengalami penurunan pada bulan juli, September, November dan desember pada pencapaian hasil dengan target yang ditentukan. Pada bulan juli dengan target produksi 240.000 Ton yang terealisasi hanya 235.514 Ton, pada bulan agustus mengalami kenaikan pencapaian produksi dengan target 210.000 Ton yang terealisasi 214.676 Ton, pada bulan September mengalami penurunan pencapaian produksi dengan target 215.000 Ton yang terealisasi hanya

211.295 Ton, pada bulan oktober mengalami kenaikan pencapaian produksi dengan target 230.000 Ton yang terealisasi 234.705 Ton, pada bulan November mengalami penurunan pencapaian produksi dengan target 260.000 Ton yang terealisasi 250.834 Ton, pada bulan desember mengalami penurunan pencapaian produksi dengan target 260.000 Ton yang terealisasi 253.293 Ton.

Terdapat alasan peneliti mengambil objek penelitian di PT. UACJ – Indal Aluminium yaitu perusahaan baja aluminium dari besutan UACJ Corp yang mampu memproduksi dan memasok aluminium rata – rata melebihi dari 1 juta ton sehingga mampu bertahan dalam pasar global. Berikut data dari (alcircle.com 2020) UACJ Corp menduduki peringkat 3 di top global aluminium rolling terbaik di dunia,

Tabel 1.2
Sepuluh Peringkat Perusahaan Aluminium Terbaik di Dunia

Peringkat	Nama Perusahaan	Jumlah Prouksi
1	Novelis. Inc	3,1 juta ton
2	Alcoa. Inc	1,7 juta ton
3	UACJ Corp	>1 juta ton
4	Hidro Aluminium	1 juta ton
5	Constellium NV	900 ribu ton
6	Mega Steel Corp	850 ribu ton
7	Steel Pipe Corp	700 ribu ton
8	Alaska Industry	650 ribu ton
9	Alumindo Light Metal	500 ribu ton
10	Kyoei Steel LTD	400 ribu ton

Sumber : arcircle.com 2020

Berdasarkan tabel 1.3 sepuluh peringkat perusahaan aluminium terbaik di dunia, pada posisi pertama Novelis.Inc yang mampu memasok aluminium 3,1 juta ton, posisi kedua Alcoa.Inc yang mampu memasok aluminium 1,7 juta ton, posisi ketiga UACJ Corp rata – rata melebihi 1 juta ton, posisi keempat Hidro Aluminium sekitar 1 juta ton, dan posisi kelima Constellium NV sekitar 900 ribu ton, posisi keenam

Mega Steel Corp sekitar 850 ribu ton, posisi ketujuh Steel Pipe Corp sekitar 700 ribu ton, posisi kedelapan Alaska Industry sekitar 650 ribu ton, posisi kesembilan Alumindo Light Metal sekitar 500 ribu ton, dan posisi kesepuluh Kyohei Steel LTD sekitar 400 ribu ton. Untuk mencapai posisi ini pihak manajemen UACJ berupaya menanggapi berbagai permintaan pelanggan dengan memiliki berbagai sumber pengadaan dan pemrosesan, serta memanfaatkan sepenuhnya jaringan global untuk menanggapi kebutuhan lokal, Sehingga dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti kinerja yang ada di PT. UACJ – Indal Aluminium.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi PT. UACJ – Indal Aluminium**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. UACJ – Indal Aluminium?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. UACJ – Indal Aluminium?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. UACJ – Indal Aluminium?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. UACJ – Indal Aluminum?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. UACJ – Indal Aluminum?
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. UACJ – Indal Aluminum?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui cara untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian Produksi PT. UACJ – Indal Aluminum dalam penerapan lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan yang digunakan sehingga karyawan mampu memberikan kinerja yang lebih baik dan terciptanya hasil yang optimal.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.