

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar belakang**

Perubahan yang terjadi dalam era teknologi dan informasi telah merubah perilaku, persepsi, dan tuntutan konsumen. Struktur persaingan pun berubah menjadi sangat kompetitif, dan hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan karenanya investasi yang paling penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan perusahaan agar tetap *survive* dan berkembang dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan unsur mutlak dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan. Dalam hal ini, karyawan harus memiliki kemampuan dan keahlian di dalam bidangnya masing-masing. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan bermoral yang baik. Untuk itu, diperlukan adanya pengendalian terhadap individu-individu yang ada di perusahaan agar tercipta hubungan yang baik antara manajer dengan bawahan maupun antara karyawan. Perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain adalah perusahaan yang bisa mengikuti kemajuan zaman (Parhusip, 2014;2).

Namun, Krisis Keuangan Asia (Krismon) yang terjadi pada akhir tahun 1990-an merusak pembangunan ekonomi Indonesia (untuk sementara) dan menyebabkan angka pengangguran di Indonesia meningkat menjadi lebih dari 20 persen dan angka tenaga kerja yang harus bekerja di bawah level kemampuannya (underemployment) juga meningkat, sementara banyak yang ingin mempunyai pekerjaan *full-time*, hanya bisa mendapatkan pekerjaan *part-time*. Sebagian besar

tenaga kerja yang kehilangan pekerjaan di daerah perkotaan karena Krismon pindah ke pedesaan dan masuk ke dalam sektor informal (terutama di bidang pertanian). Walaupun Indonesia telah mengalami pertumbuhan makro ekonomi yang kuat sejak tahun 2000-an dan boleh dikatakan Indonesia sekarang telah pulih dari krisis pada akhir tahun 1990-an itu, sektor informal ini - baik di kota maupun di desa - sampai sekarang masih tetap berperan besar dalam perekonomian Indonesia. Walau agak sulit untuk menentukan jumlahnya secara pasti, diperkirakan bahwa sekitar 55 sampai 65 persen pekerjaan di Indonesia adalah pekerjaan informal. Saat ini sekitar 80 persen dari pekerjaan informal itu terkonsentrasi di wilayah pedesaan, terutama dalam sektor konstruksi dan pertanian. (www.indonesia-investments.com; 2018 )

Pertumbuhan makro ekonomi yang cukup kuat selama lebih dari satu dekade ini secara perlahan telah mampu menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Namun, dengan dua juta penduduk Indonesia yang tiap tahunnya terjun ke dunia kerja, adalah tantangan yang sangat besar buat pemerintah Indonesia untuk menstimulasi penciptaan lahan kerja baru supaya pasar kerja dapat menyerap para pencari kerja yang tiap tahunnya terus bertambah. Jumlah total penduduk sekitar 255 juta orang, Indonesia adalah negara berpenduduk terpadat keempat di dunia (setelah Cina, India dan Amerika Serikat). Selanjutnya, negara ini juga memiliki populasi penduduk yang muda karena sekitar setengah dari total penduduk Indonesia berumur di bawah 30 tahun. Jika kedua faktor tersebut digabungkan, indikasinya Indonesia adalah negara yang memiliki kekuatan tenaga kerja yang besar, yang akan berkembang menjadi lebih besar lagi ke depan, menekankan pentingnya penciptaan lapangan kerja dalam perekonomian terbesar

di Asia Tenggara ([www.indonesia-investments.com](http://www.indonesia-investments.com); 2018), berikut ini adalah tabel jumlah tenaga kerja di Indonesia :

Tabel 1.1  
Jumlah Tenaga Kerja Di Indonesia Yang Bekerja  
dan Dalam Masa Pengangguran

Dalam Juta	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Tenaga Kerja	116.5	119.4	120.3	120.2	121.9	122.4	127.8
- Bekerja	108.2	111.3	113.0	112.8	114.6	114.8	120.8
- Menganggur	8.3	8.1	7.3	7.4	7.2	7.6	7.0

Sumber : Badan Pusat Statistik 2018

Dari tabel diatas menunjukkan angka tenaga kerja di Indonesia juga dengan angka penduduk yang bekerja dan belum bekerja, dalam tabel pada tahun 2018 angka penduduk yang bekerja meningkat dari tahun 2017 dengan peningkatan yang cukup signifikan, hal itu juga berbanding lurus dengan berkurangnya angka pengangguran di Indonesia ditahun yang sama. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang bekerja dan berkurangnya angka pengangguran, berarti semakin meningkatnya kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang ada di Indonesia, terbukti dari berkurangnya angka penganguuran dari tahun 2017 berkurang sebanyak 7.0 juta penduduk, dari angka sebelumnya 7,6 penduduk.

Tenaga kerja adalah subjek sekaligus objek pembangunan. Karenanya pembangunan harus bersifat ramah ketenagakerjaan (*employment growth friendly*) dan pertumbuhan ekonomi harus berpihak pada penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian diperlukan penciptaan kesempatan kerja sebanyak-banyaknya sehingga pendayagunaan tenaga kerja dapat tercapai secara optimal tanpa mengabaikan

aspek pertumbuhan. Pembangunan dianggap berhasil jika masyarakat dalam hal ini tenaga kerja dapat hidup sejahtera (infokerja-jatim.com;2017).

Tenaga kerja merupakan aset perusahaan, hasil Sakernas BPS Prov. Jawa Timur per agustus tahun 2018, kondisi ketenagakerjaan terkini di Jawa Timur menunjukkan perkembangan positif. TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) sebesar 4,19%, atau turun dibandingkan periode yang sama di tahun sebelumnya sebesar 4,33%. Jumlah angkatan kerjanya 20.149.990 orang, sedangkan penduduk yang bekerja 19.306.510 orang. Baik jumlah angkatan kerja maupun penduduk yang bekerja menunjukkan kenaikan, sebaliknya penganggur terbuka turun dari semula 871.338 orang di tahun 2015 menjadi 843.490 orang di tahun 2016. Sektor pertanian, perdagangan, industri pengolahan dan jasa kemasyarakatan, sosial dan perorangan secara berurutan masih menjadi penyumbang terbesar penyerapan tenaga kerja di Jawa Timur. Sedangkan menurut status pekerjaan utama, penduduk yang bekerja di sektor formal terus menunjukkan trend positif. Di tahun 2015 komposisi sektor formal di Jawa Timur kembali naik menjadi 34,92% dari sebelumnya 33,34%, namun di balik turunnya TPT, di Jawa Timur angka setengah penganggur terutama setengah penganggur terpaksa masih relatif tinggi. Setengah penganggur atau orang yang tidak bekerja secara optimal (kurang dari 35 jam perminggu dan masih mencari pekerjaan atau bersedia menerima pekerjaan) dapat menjadi pendorong (*trigger*) yang berpotensi menambah jumlah penganggur terbuka. Data Sakernas Agustus 2013 menunjukkan, jumlah setengah penganggur di Jawa Timur sebanyak 2.190.893 orang. Jika diperbandingkan dengan angkatan kerja yang ada, maka tingkat setengah pengangguran terpaksa mencapai 10,88%. Tingkat setengah pengangguran lebih tinggi di daerah

pedesaan, dan lebih tinggi untuk mereka yang berpendidikan rendah (infokerja-jatim.com; 2018).

Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek - aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mila Badriyah,2015;15).

Untuk memenangkan suatu persaingan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul, hal tersebut dapat terwujud jika sumber daya manusia memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Khususnya pada PT. Petrosida Gresik yang merupakan anak perusahaan dari PT. Petrokimia Gresik (persero) perusahaan pupuk terbesar dan terlengkap di Indonesia, berdiri sejak tahun 1984 dengan memproduksi Bahan Aktif kimia untuk pertanian dan perkebunan pertama kali di Indonesia, berlokasi di Jl. KIG Raya Kav. O No. 5 Romo Manyar, Gresik, Jawa Timur.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat diinginkan, baik oleh karyawan maupun pihak perusahaan. Dengan suatu tolak ukur tertentu, pada masing - masing perusahaan, prestasi kerja akan diwujudkan dalam bentuk peningkatan karier maupun pencapaian target - target tertentu pada perusahaan ataupun target dari hasil produksi yang telah ditentukan (Listyorini, dkk, 2012;2),

berikut ini adalah pencapaian dan target produksi yang telah dihasilkan oleh karyawan PT. Petrosida Gresik :

Tabel 1.2  
Rekap Produksi PT. Petrosida Gresik

No	Target		Pencapaian		Keterangan
	Nama Produk	Jumlah (TON)	Nama Produk	Jumlah (TON)	
1	Insektisida	6500	Insektisida	6750	
	Herbisida	8200	Herbisida	5400	
	Fungisida	600	Fungisida	550	
	ZPT	190	ZPT	197	
	Moluskisida	10	Moluskisida	9	
	Bio	3000	Bio	3500	Produksi meningkat karena program dari pemerintah.
	Pupuk	8150	Pupuk	9000	Produksi meningkat karena program dari pemerintah.
	Bahan Kimia	6500	Bahan Kimia	5950	

Sumber : PT. Petrosida Gresik 2018

Dari tabel di atas perbandingan antara target yang harus dicapai dan pencapaian hasil produksi menunjukkan bahwa ada beberapa produk yang tidak mencapai target yang di tentukan, jumlah kekurangan terbanyak yang tidak mencapai target adalah pada produk Herbisida dengan target sebanyak 8200 ton dan hanya tercapai 5400 ton, jumlah itu sangat kurang jika di lihat dari jumlah target produksi. Sedangkan kurangnya pencapaian target juga terjadi pada beberapa produk lainnya dan beberapa produk juga mencapai target. Kurangnya pencapaian hasil produksi dari target yang telah ditentukan tentu juga akan mempengaruhi kondisi pada produksi itu sendiri ataupun stock pada produksi, kebutuhan perusahaan pada produk tertentu yang akan di gunakan atau dalam

pengiriman tentunya di butuhkan stock yang cukup pada produksi dan pencapaian target pada hasil produksi. Kelebihan pencapaian pada produksi juga bisa berdampak buruk pada stock perusahaan jika produk itu banjir produksi, dan tidak seimbang dengan kebutuhan produksi ataupun pemasaran. Faktor yang diduga mempunyai pengaruh cukup dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah pemberian pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja yang baik.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Sofyandi (2010;165) dalam Mashar ( 2015;4 ), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standart (Mangkuprawira, 2004;135). Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi jangka pendek, dan memiliki kemampuan untuk mempermudah dalam bekerja bagi pegawainya. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pada setiap aktifitas pasti memiliki arah yang dituju, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Arah yang dituju merupakan rencana yang dinyatakan sebagai hasil yang dicapai. Berikut ini adalah tabel rekapitulasi pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Petrosida Gresik sebagai berikut:

Tabel 1.3  
Rekap Pelatihan September 2016 – September 2017

Bulan	Peserta	Pelatihan Yang Diikuti	Tanggal Pelaksanaan
September 2016	5	IHT PPGD (Penanganan Penderita Gawat Darurat)	14 September 2016
	1	Pelatihan “Sistem Pemipaan Untuk Pompa yang Hemat Energi Pada Bangunan Gedung dan Industri”	29 September 2016
Oktober 2016	20	Short Seminar <i>Foolwership Skill-An Essentials Skills How To Be A Great Leader</i>	05 Oktober 2016
	7	Operasi, <i>Maintenance &amp; Troubleshooting</i> pada Kompresor	7 S.D 10 Oktober 2016
November 2016	6	Advance Managerial Dan Leadership For Supervisor (Kasi)	14 S.D 15 November 2016
Desember 2016	-	-	-
Januari 2017	-	-	-
Februari 2017	9	Latsarmendis (Latihan Dasar Kepemimpinan Dan Disiplin)	23 Februari S.D 1 Maret 2017
Maret 2017	-	-	-
April 2017	1	Pemadam Kebakaran	20 S.D 21 April 2017
Mei 2017	4	Pembekalan Pra Purna Tugas 2017	25 S.D 27 Mei 2017
	2	Aplikasi Manajemen Produksi	2 S.D 3 Mei 2017
	6	<i>Shortcourse</i> Manajemen Perawatan Berorientasi Keandalan (Reliability Centered Maintenance/RCM)	7 S.D 10 Mei 2017
	1	<i>Root Cause Analysis</i>	2 Mei 2017
Juni 2017	8	Basic Managerial Dan Leadership For Supervisor (Karu)	29 S.D 30 Juni 2017
Juli 2017	1	Pelatihan Project Manajemen	27 Juli 2017

Agustus 2017	5	Pelatihan & Diskusi Penyusunan Kamus Kompetensi (Serangkaian kegiatan project penyusunan Job Desc, Kamus Kompetensi, KKJ, dan KPI)	28 Agustus 2017
	9	Pelatihan Sertifikasi Operator Pesawat Uap dan Bejana Tekan (Boiler)	13 Agustus 2017
September 2017	4	Workshop Pengelolaan B3 dan Limbah B3	6 September 2017

Sumber : PT. Petrosida Gresik

Berdasarkan data tabel 1.3 menunjukkan kegiatan pelatihan yang dilakukan PT, Petrosida Gresik periode bulan september 2016 sampai september 2017 setiap bulannya diadakan pelatihan untuk karyawan berdasarkan permohonan dari pimpinan unit produksi yang diajukan kepada pimpinan manajemen sumber daya manusia perusahaan, pelatihan ini dilakukan berkala setiap bulannya, namun data di atas menunjukkan setiap pelatihan tidak semua karyawan di ikut sertakan pada pelatihan tersebut, dari total 104 karyawan yang mengikuti pelatihan hanya 89 karyawan saja yang diikutkan. Program pelatihan ini tidak saja dilakukan didalam internal perusahaan saja tetapi juga dengan mengirim karyawan untuk melaksanakan pelatihan keluar daerah.

Selain pelatihan, kompensasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena kompensasi merupakan imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam Handoko (1992;155). Sedangkan Menurut Siagian (2009;252), kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus

memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat, berikut ini data rekapitulasi kompensasi yang di berikan pada karyawan PT. Petrosida Gresik :

Tabel 1.4  
Rekap Kompensasi Pegawai Periode September 2016 – September 2017

### 1. GAJI/FINANSIAL

NO	JABATAN	GAJI PERBULAN (Rp)
1	Kadep	12.000.000
2	Kabag	10.000.000
3	Kasi	8.000.000
4	Karu	6.000.000
5	Pelaksana	4.000.000

### 2. NON FINANSIAL

NO	JABATAN	INSENTIF (Rp)	Asuransi	Bonus (Rp)	Bantuan Biaya Cuti (Rp)	Bantuan Hari Raya
1	Kadep	9.600.000	BPJS	24.000.000	12.000.000	12.000.000
2	Kabag	8.000.000		20.000.000	10.000.000	10.000.000
3	Kasi	6.400.000		16.000.000	8.000.000	8.000.000
4	Karu	4.800.000		12.000.000	6.000.000	6.000.000
5	Pelaksana	3.600.000		8.000.000	4.000.000	4.000.000

Sumber : PT. Petrosida Gresik

Dari data tabel 1.4 menunjukkan besarnya kompensasi yang diterima karyawan PT. Petrosida Gresik, kompensasi yang didapatkan tergantung jabatan pada karyawan, dalam hal ini kompensasi yang diberikan tentu berbeda tiap jabatan. Jumlah kompensasi yang diberikan baik pada finansial ataupun non finansial juga berbeda tiap jabatan. Kompensasi tertinggi terdapat pada jabatan kepala departemen, sedangkan kompensasi terendah terdapat pada jabatan pelaksana. Tentunya kompensasi yang diberikan pada tiap karyawan akan berbeda sesuai jabatan dan tanggung jawab yang di berikan.

Sumber daya manusia merupakan unsur mutlak dalam setiap kegiatan yang ada di perusahaan, menurut Mahmun (2010) dalam Nursela (2012;2) mengatakan

bahwa untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang karyawan disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental, dan perbuatan yang taat pada aturan - aturan yang ditetapkan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT. Petrosida Gresik, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tabel 1.5  
Data Rekapitulasi Absensi Pegawai PT. Petrosida Gresik Periode  
September 2016 – September 2017

<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alpha</b>	<b>Dispensasi</b>	<b>Perjalanan Dinas</b>	<b>Cuti</b>	<b>Total</b>
September 2016	10	0	0	0	0	1	11
Oktober 2016	1	0	1	0	6	2	10
November 2016	0	2	0	4	0	1	7
Desember 2016	0	0	2	0	2	2	6
Januari 2017	2	0	0	0	0	10	12
Februari 2017	1	1	1	2	0	0	5
Maret 2017	0	1	0	0	8	0	9
April 2017	7	1	0	1	2	1	12
Mei 2017	0	0	0	0	1	0	1
Juni 2017	1	1	3	0	2	3	10
Juli 2017	0	0	0	1	0	2	3
Agustus 2017	4	3	1	0	1	0	9
September 2017	5	1	2	0	4	2	14

Sumber : PT. Petrosida Gresik

Data diatas menunjukkan jumlah absensi karyawan yang tidak masuk kerja dengan beberapa alasan selama setahun periode bulan september 2016/2017, dari tabel 1.5 setiap bulan beberapa karyawan tidak masuk kerja, data terbanyak jumlah karyawan yang tidak masuk kerja terjadi pada bulan september 2017, sebanyak 14 karyawan tidak masuk selama bulan september, data tersebut menunjukkan karyawan yang tidak masuk kerja paling banyak izin dengan keterangan sakit.

Untuk meningkatkan disiplin kerja PT. Petrosida Gresik memberikan sanksi tegas dengan memberikan SP (Surat Peringatan), teguran lisan dan bahkan pemotongan gaji karyawan dengan ketentuan jika izin sakit dua hari dengan surat dokter tidak dikenakan pemotongan kompensasi, apabila melebihi dua hari dikenakan pemotongan sebesar lima persen, dan apabila pegawai tersebut izin tidak bekerja dikenakan potongan dua persen per harinya, jika pegawai tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpha) maka akan dikenakan potongan lima persen dalam seharinya dan apabila pegawai meninggalkan pekerjaan sebelum jam pulang maka dikenakan pemotongan kompensasi sebesar satu persen. Kemudian apabila pegawai melakukan perjalanan dinas dan cuti maka pegawai tetap mendapatkan haknya sesuai dengan ketetapan aturan yang berlaku pada manajemen perusahaan.

Karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi perusahaan dan prestasi kerja mereka. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dengan melihat adanya jumlah tidak tercapainya hasil produksi yang di targetkan pada beberapa produk pada karyawan PT. Petrosida Gresik pada periode tahun 2016/2017 sampai dengan bulan september. Dengan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk

mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan mengambil judul “ **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Petrosida Gresik** ”

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik ?
3. Apakah disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik ?
4. Apakah pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik secara parsial.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik secara parsial.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik secara parsial.

4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik secara simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengetahui persepsi karyawan dalam mencapai dan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan bagian Produksi PT. Petrosida Gresik melalui pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja yang digunakan sehingga karyawan mampu berprestasi dalam pekerjaannya atau dalam perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

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