

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada upaya organisasi tersebut bekerja sama dengan organisasi-organisasi lain baik didalam negara maupun diperingkat global dalam bidang yang menjadi core business-nya. Prestasi organisasi tersebut tidak melebihi prestasi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aspek terpenting yang menentukan jatuh bangunnya suatu organisasi dalam banyak keadaan. (Rivai, 2014).

Istilah globalisasi sering diberi arti yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga disini perlu penegasan lebih dulu. Ahmed dan Doman (Azizy, 2014: 19) memberi batasan bahwa ‘Globalisasi pada prinsipnya mengacu pada perkembangan yang cepat di dalam teknologi komunikasi, transportasi, yang bisa membawa bagian-bagian dunia yang jauh yang bisa dijangkau dengan mudah’. Istilah yang saat ini dikenal yaitu *electronic proximity*, artinya kedekatan elektronik, dimana jarak tidak lagi menjadi hambatan yang berarti untuk menjalin komunikasi antarwarga di belahan penjuru dunia ini. Hal ini berimplikasi kepada keterbukaan antar negara untuk dimasuki berbagai informasi yang disalurkan secara kesinambungan melalui teknologi komunikasi dan informasi (*information technology*), seperti internet, televisi atau media elektronik lainnya.

Pada akhir-akhir ini, pemberitaan tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) berkembang sangat pesat. Indonesia juga ikut dalam persiapan menuju

Masyarakat Ekonomi ASEAN. Perkembangan menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN juga menunjukkan bukti yang telah berkembangnya globalisasi pada bidang ekonomi di Indonesia. MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang sebelumnya telah disebut dalam *Framework Agreement on Enhancing ASEAN Economic Cooperation* pada tahun 1992. Pembentukan MEA berawal dari kesepakatan para pemimpin ASEAN dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) pada Desember 1997 di Kuala Lumpur, Malaysia. Kesepakatan ini bertujuan meningkatkan daya saing ASEAN serta bisa menyaingi Tiongkok dan India untuk menarik investasi asing. Modal asing dibutuhkan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan dan kesejahteraan warga ASEAN. Saat itu, ASEAN meluncurkan inisiatif pembentukan integrasi kawasan ASEAN atau komunitas masyarakat ASEAN melalui ASEAN Vision 2020 saat berlangsungnya *ASEAN Second Informal Summit*. Inisiatif ini kemudian diwujudkan dalam bentuk roadmap jangka panjang yang bernama *Hanoi Plan of Action* yang disepakati pada 1998. Dengan berkembangnya Masyarakat Ekonomi ASEAN, maka akan adanya serbuan unsur-unsur asing yang datang ke Indonesia di berbagai bidang, sampai pada tenaga asing pun dapat bebas masuk dan bekerja di Indonesia. Bangsa Indonesia tidak boleh melupakan jati diri kita sebagai bangsa Indonesia agar tidak terpengaruh oleh Negara lain atau budaya asing yang tidak sesuai dengan budaya Indonesia. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola SDM agar siap menghadapi MEA.

Menurut Jahari dan Sutikno (2012:7), “manajemen sumber daya manusia adalah salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.”

Menurut Wibowo (2014:45), ”Pelatihan kerja memiliki pengertian sebagai proses yang melibatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakan dalam pelajaran.”

Menurut Supatmi Nimran dan Utami dalam Anissa Dyana Wati (2017), dikemukakan bahwa, “pelatihan kerja adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.”

Permasalahan yang ada pada PT SINAR SOSRO Sidoarjo di temukan belum sesuainya pelatihan kerja, seperti kemampuan dan keahlian para karyawan PT SINAR SOSRO menurun.

Menurut Pandi A (2016), “disiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh manajemen atau suatu organisasi, disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.”

Menurut Sutrisno dalam Abdul Aziz (2017), “mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.”

Permasalahan yang ada pada PT SINAR SOSRO Sidoarjo sering terjadinya keterlambatan pegawai saat jam masuk kerja, artinya banyak pegawai yang tidak mematuhi tata tertib perusahaan yang disepakati, sehingga banyak terjadi keterlambatan pada proses produksi.

Menurut Tirta M (2018:03), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka tujuan dari sistem kompensasi adalah menghargai kinerja menjamin keadilan mempertahankan karyawan memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya memenuhi peraturan.”

Menurut Hasibuan dalam Haslindah Nuraisah (2016), “Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

Permasalahan yang ada pada PT SINAR SOSRO Sidoarjo untuk pemberian kompensasi masih belum cukup adil dalam pemberiaanya di karenakan adanya pekerjaan *outsourcing* yang membuat perbedaan pemberian bonus yang di terima antara pegawai tetap dengan pegawai *outsourcing*.

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik Kasmir (2015:182).”

Peningkatan kinerja karyawan yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Helfert dalam Nurhidayat (2016), “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber yang dimiliki.”

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tanggung jawab pekerjaan adalah pelaksanaan hasil kerja atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi, sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau kinerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Kinerja karyawan PT SINAR SOSRO Sidoarjo dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya, itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan karyawan dalam suatu organisasi. Terdapat faktor negatif yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, contoh teman sekerja juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian kinerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti berkeinginan mengadakan penelitian terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sidoarjo?
- b. Apakah variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sidoarjo?
- c. Manakah yang berpengaruh dominan antara variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sidoarjo.

- b. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sidoarjo.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan diantara Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat baik bagi peneliti, bagi perusahaan maupun bagi Universitas Bhayangkara Surabaya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, kemampuan dan kreatifitas berfikir secara ilmiah serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan penerapan sebenarnya di perusahaan.

- b. Bagi perusahaan

PT. Sinar Sosro Sidoarjo: hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan, dan pengetahuan bagi pihak perusahaan agar lebih memahami kondisi karyawannya.

- c. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya:

Penelitian ini diharapkan Dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan dalam berbagai penelitian terutama yang berkaitan dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja karyawan dan dapat dipergunakan sebagai tambahan kepustakaan yang memberi manfaat bagi mahasiswa fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada khususnya manajemen dan Universitas Bhayangkara pada umumnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan ini akan digambarkan secara garis besar penelitian ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori yang meliputi pelatihan, komunikasi serta lingkungan kerja, kinerja karyawan, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENILAIAN

Berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan

teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan hasil penelitian dan saran atau rekomendasi untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.