

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang memproduksi barang jadi dari bahan mentah dengan menggunakan berbagai alat, peralatan, dan proses, kemudian menjual barang tersebut kepada konsumen, grosir, distributor, pengecer, atau produsen lain untuk produksi barang yang lebih kompleks (corporatefinanceinstitute.com, 2021). Industri manufaktur saat ini sedang mengalami perkembangan yang pesat. Indonesia menjadi basis industri manufaktur terbesar se-ASEAN dengan kontribusi mencapai 20,27% pada perekonomian skala nasional. Perkembangan industri manufaktur di Indonesia saat ini mampu menggeser peran *commodity based* menjadi *manufacture based* (investindonesia.go.id, 2020). Kementerian perindustrian mencatat beberapa sektor yang memiliki persentase kinerja di atas PDB secara nasional, antara lain industri logam dasar sebesar 9,94%, industri tekstil dan pakaian sebesar 7,53%, serta industri alat angkut sebesar 6,33% (investindonesia.go.id, 2020).

Nilai MVA atau *Manufacturing Value Added* untuk industri manufaktur Indonesia berada di posisi paling atas di antara negara ASEAN dengan pencapaian sebesar 4,5%. Sedangkan secara global, manufaktur Indonesia berada di peringkat 9 dari seluruh negara di dunia. Menurut Menteri Perekonomian Indonesia periode 2019-2024, Airlangga Hartarto salah satu alasan mengapa industri manufaktur Indonesia menjadi yang

terbesar se-ASEAN adalah karena sistem perekonomian di Indonesia sudah termasuk dalam kelompok *one trillion club* yang jelas berbeda dengan negara lainnya di ASEAN (investindonesia.go.id, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk mendorong pembangunan ekonomi nasional, termasuk di sektor industri. SDM manufaktur dalam negeri dengan kemampuan kinerja yang terampil akan memiliki daya saing lebih di tingkat global. Dengan demikian, industri manufaktur akan mampu menjadi motor penggerak pertumbuhan ekonomi (Kementerian Perindustrian, 2017). *Global Talent Crunch* adalah fenomena dimana permintaan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus lebih tinggi dibanding ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Artinya, persediaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat terbatas. Menurut hasil riset dari Korn Ferry, masalah terbesar yang dihadapi dunia profesional bukanlah robot yang mengambil alih semua pekerjaannya, tetapi kekhawatiran kurangnya manusia terampil di lingkungan kerja. Hasil riset tersebut memprediksi bahwa pada tahun 2030, lebih dari 85 juta pekerjaan tidak dapat terisi dikarenakan kurangnya orang terampil untuk mengisinya. Riset tersebut didukung oleh survei yang dilakukan Gartner yang mengatakan bahwa kurangnya sumber daya manusia terampil menjadi masalah yang muncul di banyak perusahaan di dunia saat ini. (news.gunadarma.ac.id/2020). Untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki. Analisis sumber daya ini bertujuan untuk mengidentifikasi kelebihan-

kelebihan dan kekurangan-kekurangannya dalam upaya membangun suatu kemampuan (*capability*) sehingga diharapkan kinerja karyawan menjadi optimal (Sari & Realize, 2020).

PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati (LAKUMAS) adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemintalan benang. Perusahaan ini beralamat di Jalan Raya Slawi Prupuk No. 363 Yamansari, Lebaksiu, Tegal, Jawa Tengah 52461. Perusahaan ini memiliki sistem manajemen berkualitas ISO 9001:2008 pada tahun 2004 (lakumas.com, 2020). Berdasarkan data perusahaan pada bulan Maret 2021, jumlah karyawan PT LAKUMAS sebanyak 200 orang, yang terbagi menjadi 3 divisi, yaitu divisi mtc (30 orang), divisi umum (30 orang), dan divisi produksi (140 orang).

Hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) PT LAKUMAS diperoleh data beberapa permasalahan perusahaan terkait kinerja karyawan. Kinerja karyawan PT LAKUMAS dinilai cukup baik namun masih terdapat beberapa kekurangan, diantaranya adanya karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam bekerja dan hasil kerja yang belum maksimal meskipun telah dilakukan pelatihan rutin setiap bulan. Pelatihan di PT LAKUMAS dilakukan satu kali setiap satu bulan dan apabila dinilai perlu pelatihan tambahan maka diadakan pelatihan yang bersifat insidental. Pelatihan dilakukan pada pukul 14:00-17:00 pada setiap sesi. Kendala yang terjadi pada saat pelatihan, yaitu sering terdapatnya peserta yang tertidur atau terlambat bahkan tidak mengikuti pelatihan. Materi yang disampaikan pada saat pelatihan meliputi klasikal materi atau teori dan praktek. Namun

meskipun telah dilaksanakan pelatihan, masih sering terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaannya terutama karyawan baru. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler (2004) dalam Sinambela (2016)). Penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang dkk (2019), Erwin dan Suhardi (2020), Inke (2019), Wilson & Hikmah (2020), Malini (2017), Manzoor (2017) memberikan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan lain PT LAKUMAS terkait dengan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat kehadirannya. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT LAKUMAS diperoleh data bahwa masih sering terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja dengan jumlah persentase mencapai 20% dengan berbagai alasan. Selain itu, terdapat karyawan yang tidak berangkat kerja tanpa memberikan surat izin. Menurut Sinambela (2016: 335) disiplin adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus, dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang dkk (2019), Inke (2019), Wilson dan Hikmah (2020), Astutik (2016), Pricilla (2019), Riut dkk (2020) memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Masalah lain yang ditemui di PT LAKUMAS adalah mengenai budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Perusahaan mewajibkan karyawan untuk saling menyapa dan bersalaman pada saat pergantian *shift* kerja, namun pada kenyataannya sering sekali karyawan tidak menerapkannya. Perusahaan membagikan beberapa seragam dengan warna yang berbeda dan mewajibkan karyawan memakai seragam dengan warna sesuai *shift* kerja, akan tetapi banyak karyawan yang memakai seragam yang tidak sesuai. Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2015: 355). Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Realize (2020), Astutik (2016), Djampangau (2019), Malini (2017), Pricilla (2019), Manurung (2018), Paschal (2016) memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Robbins (1996) dalam Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Upaya untuk meningkatkan kinerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sibagariang dkk (2019), Erwin dan Suhardi (2020), memberikan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sibagariang dkk (2019), Willson dkk (2020), Astutik (2016) memberikan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari dan Realize (2020), Djampangau (2019), Herawaty dkk (2017),

Andayani dan Tirtayasa (2019) memberikan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan hasil penelitian di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sibagariang dkk, (2019) dengan nilai koefisiensi determinasi sebesar 76,7% dan memberikan saran kepada peneliti selanjutnya agar dapat mengamati variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti menambahkan variabel independen yaitu budaya organisasi dari penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Realize (2020), karena masalah yang ada pada perusahaan sesuai dengan variabel yang ada pada penelitian sebelumnya. Penelitian ini memberikan hasil budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti baru tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian. Objek penelitian ini adalah PT LAKUMAS karyawan divisi produksi dengan tujuan agar penelitian lebih difokuskan pada variabel kinerja karyawan, pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang ada pada karyawan divisi produksi. Peneliti menemukan adanya masalah pada variabel pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi pada perusahaan tersebut serta kajian ini belum diteliti pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan** (Studi pada Karyawan Divisi Produksi PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal?
- 2) Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal?
- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

- 1) Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel bebas pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan.
- 2) Responden adalah karyawan PT LAKUMAS divisi produksi.
- 3) Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Juli 2021.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a) Mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal.
- b) Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal.
- c) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal.
- d) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT LAKUMAS Tegal.

2) Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

- a) Bagi Pimpinan PT LAKUMAS

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait dengan pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang diciptakan demi mencapai tujuan PT LAKUMAS.

- b) Bagi Sumbangan ilmu MSDM

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan untuk peneliti dan dijadikan pembelajaran untuk masa yang akan datang khususnya tentang pelatihan, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

