

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fashion merupakan hal penting bagi kehidupan setiap orang. Semua orang mengekspresikan tentang dirinya melalui *fashion*. Tidak sedikit orang beranggapan bahwa *fashion* sebagai salah satu indikasi penentu identitas seseorang. *Fashion* juga memiliki dampak ekonomi yang cukup besar, namun *fashion* terlalu sering dipandang sebelah mata sebagai industri (Putra & Disembadi, 2022). Banyaknya trend *fashion* di Indonesia membawa pengaruh buruk bagi industri garmen di Indonesia apalagi dengan adanya kemunculan trend *fashion* baru yaitu pakaian bekas dari luar negeri atau trift ke pasar domestic. Hal ini dibuktikan dengan hasil laporan analisis impor pakaian bekas yang dilakukan oleh kementerian perdagangan tahun 2015, menyebutkan bahwa pada tahun 2013 indonesia menjadi Negara importer pakaian bekas terbesar ke-152 didunia. Adanya fenomena tersebut pasar industri lokal khususnya di sektor garmen mengalami kolaps. Menyikapi hal ini menteri industri menghentikan impor pakaian bekas yang masuk ke Indonesia. Setelah adanya kejadian ini industri garmen mulai berkembang lagi. Industri garmen merupakan sebuah bisnis usaha yang bergerak dibidang pembuatan pakaian jadi yang dikelola dengan sebuah manajemen yang maju dan juga dibekali dengan sistem adminitrasi yang lebih baik (Fauzi,dkk 2019)

Berkembangnya industri garmen membawa pengaruh yang baik bagi kelancaran sistem pencaharian masyarakat umum karena industri ini membutuhkan karyawan yang banyak. Perkembangan industri garmen saat ini semakin meluas, tidak hanya di kota-kota besar melainkan di daerah terpencil pun kini banyak kita jumpai industri garmen (Nurkomala, 2018). Salah satu pabrik garmen yang bisa kita jumpai di kabupaten Banyumas yang berkembang dan maju yaitu PT.sansan saudaratex. PT.Sansan saudaratex adalah objek dalam penelitian saya. (www.ptsansan.co.id, 2022).

Fenomena berdasarkan wawancara dengan Bapak Ivan (2022) selaku HRD PT.Sansan Saudaratex yang menjadi objek dalam penelitian ini bahwa perusahaan ini merupakan pabrik garmen terbesar di Kabupaten Banyumas yang memiliki target pasar bertaraf nasional sehingga persaingan dengan pabrik garmen di kabupaten banyumas cukup rendah. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang belum optimal dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga target produksi Perusahaan belum maksimal.

Menurut Suryani,dkk (2020) “kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan” . Menurut Utami & Fauziah, (2020) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Abas, (2017) bahwa kinerja karyawan yaitu aktivitas

seseorang atau individu dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Sehingga penelitian ini diharapkan bisa menjadi alat ukur untuk melihat kinerja para karyawan di PT.Sansan Saudaratex.

Fenomena kinerja di PT.Sansan Saudaratex berdasarkan wawancara dengan Bapak Ivan (2022) selaku kepala bagian personalia bahwa kinerja di PT. Sansan Saudaratex masih belum optimal karena masih ada beberapa karyawan yang kinerja belum bisa sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal itu disebabkan karena mereka belum paham dan belum terbiasa dengan membuat produksi yang dihasilkan menggunakan teknik menjahit cepat sehingga mereka masih belum mencapai target yang ditentukan di perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sansan Saudaratex adalah pelatihan. Menurut Rahmawati, (2018) Pelatihan merupakan wadah bagi para pekerja, agar mereka memperoleh atau mendapatkan sebuah pengetahuan dan keahlian tertentu supaya para pekerja lebih kreatif dan bertanggung jawab sesuai dengan rules yang ditetapkan di perusahaan. Menurut Kurniawan & Susanto, (2021) pelatihan merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan memperoleh atau mendapatkan keahlian khusus, ketrampilan, atau sikap para karyawan untuk

meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Ajabar, (2020) Pelatihan adalah sebuah proses karyawan yang dibentuk untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan teknis sebagai alat untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Fenomena yang ada di PT. Sansan Saudaratex berkaitan dengan pelatihan berdasarkan wawancara dengan Bapak Ivan, (2022) selaku kepala bagian personalia bahwa PT. Sansan Saudaratex menyediakan pelatihan yang diikuti oleh setiap karyawan yang baru mendaftar di perusahaan tersebut. Hanya saja pelatihan tersebut belum bisa dilakukan secara rutin dan terjadwal dan pelatihan tersebut hanya diberikan secara singkat untuk karyawan baru sehingga masih ada karyawan yang belum menguasai teknik menjahit. Hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saudaratex. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Juniarti & Indahingwati, (2020), Kurniawan & Susanto, (2021), Suryantiko & Lumintang (2018), Nazir (2019), Utami & Fauziah, (2020), Zillah,dkk (2022), Kuruppu,dkk (2021) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sinambela,dkk (2020) pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor Kedua yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Pasaribu, dkk (2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima sebagai bentuk kontribusi langsung yang diterima karyawan sebagai

pengganti layanan mereka terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan, (2017) dalam Alfiansyah, (2021) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan ke perusahaan. Menurut Winata, (2021) kompensasi adalah hak karyawan setelah memberikan tenaga, pikiran, serta waktu kepada perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan.

Fenomena kompensasi berdasarkan wawancara dengan Ibu Ayu, (2022) selaku karyawan bagian produksi PT. Sansan Saudaratex bahwa gaji yang diterima masih belum UMR (Upah Minimum Regional) hanya murni dari borongan sehingga dinilai gaji yang diterima kurang. Pastinya hal ini akan berdampak pada pekerjaannya. Pada hasil penelitian terdahulu menurut Lucky, dkk (2022), Suabadah, (2021), Syaqq & Setiawan (2021), Jamaludin, dkk (2021), Alfiansyah (2021), Purba & Sudibjo (2020), membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Aromega, dkk (2019) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan selain pelatihan dan kompensasi adalah disiplin kerja. Menurut Idrus, (2021) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan ketaatan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut

Wau,dkk (2021) disiplin kerja merupakan tindakan mengormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan baik itu tertulis maupun lisan serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila dia melanggar norma dan aturan tersebut. Menurut Zahra, (2017) disiplin kerja merupakan sikap atau sebuah tindakan yang berlaku di perusahaan dan kesediaan karyawan akan tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Fenomena dari disiplin kerja berdasarkan wawancara dengan bapak Ivan, (2022) selaku kepala bagian personalia mengatakan bahwa kurang lebih 5% dari 10% karyawan masih ada yang kurang disiplin pada saat masuk kerja dan perusahaan masih mentoleransi apabila ada kemungkinan hal yang menyebabkan mereka terlambat. Selain itu Bapak Reza, (2022) mengatakan bahwa masih ada karyawan yang tidak menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang diterapkan di PT.Sansan Saudaratex. Ketidaksiplinan yang dilakukan oleh karyawan ini pasti akan berdampak terhadap kinerja mereka. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu menurut Pratama,dkk, (2020), Juniarti & Indahingwati (2020), Susilowati & Andayani, (2021), Kusmiyati & Sonny, (2021), Zaini (2021), Syamsibar (2021), Membuktikan bahwadisiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ningsih,dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Nabawi,(2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Rahman, (2017) lingkungan kerja merupakan aspek penting disebuah perusahaan karena kenyamanan setiap karyawan harus diutamakan. Menurut Pawirosumarto, dkk (2017) lingkungan kerja merupakan sarana prasarana yang ada disekeliling tempat bekerja yang mampu mempengaruhi metode kerjanya dan peraturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehingga mempengaruhi karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Menurut Rahmawati, (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat ia bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Fenomena dari lingkungan kerja berdasarkan wawancara dengan Bapak Reza, (2022) selaku karyawan bagian produksi bahwa fasilitas mesin jahit yang digunakan untuk menunjang kegiatan produksi kadang macet, hal ini bisa menghambat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan berdampak pada kinerja karyawan, tidak hanya itu Bapak Beni (2022) selaku satpam PT.Sansan Saudarutex menegaskan bahwa karyawan mengeluhkan terkait lahan parkir yang masih becek setelah hujan akibat dari lahan parkir yang tidak menggunakan atap. Penelitian didukung dengan hasil penelitian

terahulu menurut Kusmiyati & Sonny (2021), Simanjutak & Tarigan (2021), Cahya,dkk (2021), Kresmawan (2021), Nasrul,dkk (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hartati,dkk (2020) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Juniarti & Indahingwati, (2020) dengan variabel Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peneliti menambah 1 variabel yaitu lingkungan kerja yang diambil dari artikel pendukung dengan variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dari peneliti Yuliantri & Prasasti, (2020) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada objek penelitian, pada penelitian ini difokuskan pada karyawan PT.Sansan Sauardatex Kabupaten Banyumas. Karena PT. Sansan Saudaratex memiliki beberapa permasalahan yang cocok dengan apa yang saya teliti yaitu Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, disana yang masih kurang. Berdasarkan semua permasalahan yang sudah dijabarkan dilatar belakang

maka peneliti tertarik mengambil judul “**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sansan Saugaratex di Kabupaten Banyumas (Studi Pada Karyawan Produksi)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saugaratex?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saugaratex?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saugaratex?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saugaratex?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saugaratex?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Mengingat terbatasnya waktu penelitian maka dalam melakukan penelitian, peneliti dibatasi pada variable independen yaitu pelatihan kerja (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
2. Peneliti hanya berfokus pada karyawan PT. Sansan Saudaratex Cabang Banyumas.
3. Penelitian dilakukan pada bulan oktober sampai Desember tahun 2022.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saudaratex.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saudaratex
3. Untuk menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saudaratex
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saudaratex
5. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sansan Saudaratex

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) serta memberikan sumbangasih pendidikan yang khususnya berkaitan tentang Pelatihan kerja, Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai masukan, pertimbangan bagi pimpinan perusahaan mengenai hubungan antara Pelatihan Kerja, Kompensasi, Disiplin kerjadan lingkungan kerja sehingga bisa menjadi peningkatan kualitas kinerja karyawan di PT tersebut.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi atau penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di Perusahaan.