

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi semakin tumbuh dan berkembang seiring berjalannya waktu yang menyebabkan setiap perusahaan harus siap menghadapi perubahan yang terjadi di masa yang akan datang dengan beberapa upaya seperti berinovasi melalui sumber daya manusia yang ada (Nurjaman et al., 2020). Sebuah perusahaan tentunya akan mencari sumber daya yang memiliki kinerja yang tinggi serta kreatif agar perusahaan bisa mengikuti perubahan yang terjadi tiap tahunnya. Sumber daya manusia sendiri merupakan bagian yang sangat penting yang dimiliki oleh tiap perusahaan. Menurut (Jumali & Kristina, 2020) persaingan dalam dunia bisnis dari waktu ke waktu semakin meningkat sehingga membuat para pengusaha harus memutar otak untuk mencari karyawan yang memiliki potensi yang tinggi untuk bisa mengembangkan perusahaan serta membuat tujuan utama perusahaan bisa berhasil.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dan merupakan kekayaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang kreatif dan inovasi untuk membuat perusahaan terus berkembang (Iskandar, 2018). Peran sumber daya manusia sebagai aset perusahaan berfungsi untuk mengatur hubungan tenaga kerja agar para pekerja bisa bekerja dengan efektif dan efisien serta bisa mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Setiap perusahaan pastinya akan mencari sumber daya manusia yang sangat berkompeten dan bisa bersaing dalam meningkatkan kinerja bagi perusahaan itu sendiri. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bisa membuat perusahaan semakin tumbuh dan berkembang.

Upaya dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja tinggi dari karyawan dan merupakan sesuatu yang diharapkan, dengan kinerja yang tinggi itu pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk mencapai

sasaran perusahaan. Dalam menjalankan perusahaan, para pengusaha membutuhkan sumber daya yang memiliki kualitas kerja terbaik agar perusahaan dapat mencapai kesuksesannya. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan dan harus dikelola dengan sebaik mungkin agar terjaga kinerjanya, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bisa dilihat dari bagaimana sumber daya manusia ini bisa menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tepat waktu (Sausan et al., 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang telah dicapai melalui target kerja yang sudah di sepakati setiap awal kerja. Kinerja bisa dilihat dari kualitas dan kuantitas, serta prestasi yang dimiliki dari setiap karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dari karyawan tersebut (Prasetiyo et al., 2021). Oleh sebab itu, penting sekali bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi dengan pengukuran kinerja karyawan agar bisa membuat perusahaan kompetitif.

Dari hasil pengamatan dan observasi yang telah dilakukan ke PT Intidaya Dinamika Sejati Jember, di mana ini perusahaan ini bergerak pada bidang jasa perbaikan *electromotor* yang berfungsi sebagai alat penggerak mesin. PT Intidaya Dinamika Sejati Jember mempunyai 6 departemen. Penelitian ini difokuskan pada departemen *industrial*, dimana dalam departemen ini terdapat lima divisi yang melakukan perbaikan yaitu *service industrial repair*, *service vaccump pump*, *service blower*, *fabrikasi* dan *rewinding* dan sering mengalami keterlambatan penyelesaian order perbaikan *electromotor*. Dari kelima divisi tersebut, belum melakukan pengukuran kinerja terkait permasalahan tersebut. Berikut data kendala keterlambatan penyelesaian perbaikan *electromotor* di departemen *industrial* pada kurun waktu 1 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Kendala Keterlambatan Barang

Bulan	Jumlah Barang Masuk	Barang di proses	Barang di Selesaikan	Barang Mengantri
Januari	219	178	13	28
Februari	211	166	18	27
Maret	254	190	20	44
April	231	151	19	61

Mei	176	133	15	28
Juni	263	189	24	50
Juli	263	186	21	56
Agustus	275	183	22	70
September	306	196	22	88
Oktober	264	135	7	122
November	250	73	3	174

Sumber : Data Perusahaan Tahun 2022

Maka hal ini sangat menarik untuk diteliti agar pihak perusahaan mengetahui hasil penilaian kinerja pada setiap koordinator di departemen *industrial*. Dalam melakukan pengukuran kinerja ini peneliti menggunakan metode *TNA (Training Need Analysis)*, dimana pada metode ini dilakukan pengukuran kinerja dari *Top leader departemen* dan setiap koordinator pada kelima divisi hingga mendapatkan *feedback* serta bisa meningkatkan kinerja karyawan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apa saja faktor penyebab keterlambatan penyelesaian perbaikan *electromotor*?
2. Bagaimana kinerja koordinator setiap divisi di departemen *industrial*?
3. Strategi apa saja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja di departemen *industrial*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi apa saja faktor penyebab keterlambatan penyelesaian perbaikan *electromotor*.
2. Mengetahui kinerja koordinator setiap divisi di departemen *industrial*.
3. Memberikan usulan strategi untuk meningkatkan kinerja di departemen *industrial*.

1.4. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan juga rumusan masalah, maka Batasan masalah seperti di bawah ini:

1. Penelitian ini dilakukan pada departemen *industrial* pada perusahaan jasa perbaikan mesin di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.
2. Penelitian ini dilakukan pada setiap koordinator pada departemen *industrial* pada perusahaan jasa perbaikan mesin di PT Intidaya Dinamika Sejati Jember.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa bagaimana dalam mengukur kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

b. Bagi Universitas

Sebagai bahan evaluasi dalam sistem pembelajaran yang sudah dilakukan di dunia perkuliahan dan mendapatkan ilmu yang bisa diterapkan dalam dunia kerja di masa depan.

c. Bagi Perusahaan

Mengetahui tingkat kinerja dari setiap koordinator pada departemen *industrial* di perusahaan jasa perbaikan mesin.