

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam berbagai bidang kehidupan terutama bagi organisasi perusahaan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan dihadapkan dalam lingkungan yang berubah-ubah dan sangat kompetitif. Maka dari itu, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif supaya bisa mengatasi persaingan-persaingan yang akan dihadapi (Kurniawati,2017:97). Persaingan-persaingan unggul dapat diperoleh perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia berkompenten, sebab manusia menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan utama organisasi perusahaan. Tujuan organisasi perusahaan yang efektif dan bisa bersaing maka manajemen perusahaan dituntut harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Dalam menjalankan visi serta misi, setiap perusahaan akan dihadapkan dengan banyak sekali permasalahan salah satunya yaitu kinerja karyawan. Perusahaan akan selalu berupaya agar setiap aktifitas yang dilaksanakan perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Tingkat Pendidikan, pelatihan, loyalitas, kompensasi dan masih banyak lagi lainnya. Semua faktor tersebut berpengaruh tergantung pada informasi sebenarnya yang ada diperusahaan

Kinerja karyawan tidak bisa terlepas dari tingkat Pendidikan. Dalam organisasi tingkat pendidikan sangat penting demi kemajuan organisasi dalam maju mundurnya suatu perusahaan baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan serta kelancaran pelaksanaan tugas agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) Tingkatan Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Selain faktor Tingkat Pendidikan diatas, faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Dalam menjalankan kegiatan operasional yang ada diperusahaan, pelatihan kerja sangat dibutuhkan karena dengan adanya kemampuan dan kemahiran inilah perusahaan dapat akan bisa melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai target. Salah satunya yaitu dengan memberikan program pelatihan berkala dan berkembang disetiap periode.

Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Dengan melakukan pelatihan, karyawan akan bekerja dengan lebih baik dalam segi kuantitas dan kualitasnya hasil kerjanya. Manfaat pelatihan bagi perusahaan adalah membantu mencapai tujuan perusahaan sedangkan manfaat pelatihan bagi karyawan adalah membantu meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan, membantu meningkatkan keterampilan keahlian karyawan sehingga mampu untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan kerja cenderung membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dalam jangka waktu yang lama sesuai masa kerjanya sehingga

nantinya mempengaruhi adanya suatu pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan (Widodo, 2018:14).

Loyalitas juga sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Sudimin (2017:68) loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu unyuk ikut serta mencaipai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan Tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Adanya loyalitas pada sebuah perusahaan membuat meningkatnya hasil kinerja karyawan yang dapat dinikmati bagi karyawan lainnya serta perusahaan itu sendiri.

Loyalitas seorang karyawan juga akan meningkat didukung dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bisa bekerja dengan sebaik- baiknya.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan non finansial. Kadarisman (2018:278) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan yang berupa finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat disimpulkan kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa berupa finansial maupun nonfinansial yang diberikan oleh perusahaan untuk mempertahankan dan memotivasi karyawan agar selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan dalam bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PT. Sinar Mas Arta Raya Terang merupakan subyek dari penelitian ini adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Manufacture dan Exporter Wooden Furniture, yang terletak di Jalan Raya Jetis- Parengan Desa Jetis Kecamatan Jetis Mojokerto. Karyawan PT. Sinar Mas Arta Raya Terang memainkan peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan serta mengatasi tantangan dalam pengembangan bisnis.

Perusahaan hanya dapat menilai kinerja karyawan dari kualitas kerjanya. Sedangkan para konsumen menilai dari kualitas barang yang dihasilkan. Demikian halnya PT. Sinar Mas Arta Raya Terang berperan penting dalam mendukung terlaksananya suatu pekerjaan melalui adanya pelatihan kerja yang cenderung membuat karyawan bekerja dengan baik. Serta mengkoordinasi karyawan yang berpengalaman guna menciptakan suatu penguasaan terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas maka, diperlukan adanya suatu kompensasi terhadap karyawannya untuk lebih termotivasi dan lebih bekerja extra dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, betapa pentingnya tingkat pendidikan, pelatihan, loyalitas serta kompensasi yang harus didapatkan PT. Sinar Mas Arta Raya Terang agar kinerja dapat tercapai secara maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang?
5. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan kerja, loyalitas dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang.

5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja, loyalitas dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sinar Mas Arta Raya Terang?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Untuk mengimplementasikan teori yang di terima selama masa perkuliahan.
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan menambah kemampuan dan wawasan peneliti khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya.
Di harapkan dari penelitian ini dapat di susun sebuah skripsi yang baik, sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja.
2. PT. Sinar Mas Arta Raya Terang, Mojokerto.
Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Sinar Mas Arta Raya Terang, Mojokerto.
3. Bagi peneliti.
Untuk menambah wawasan pengetahuan suatu organisasi perusahaan atau lembaga instansi dan menerapkan media yang sesuai dalam materi pembelajaran manajemen sumber daya manusia.