

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era modern saat ini persaingan global seperti revolusi industri 4.0 dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asia) dapat menimbulkan persaingan dalam dunia Ekonomi, salah satunya adalah dalam dunia bekerja. Karena lapangan pekerjaan yang ada di Negara sendiri akan di garab oleh masyarakat dari Negara Asia lain. Dan tentu kemampuan dan keahlian masyarakat dari Negara Asia lainnya tidaklah sama dengan kemampuan dan keahlian masyarakat di Negara sendiri. Tentu hal tersebut membuat penduduk dalam negeri khawatir. Kekhawatiran ini pun tidak hanya dilihat dari sudut pandang para pekerja saja, namun perusahaan pun juga merasakan ke khawatir atas persaingan global seperti MEA dan indini, khawatir usaha yang dijalaninya tidak dapat bersaing dengan usaha lain dari Negara Asia (Adiyanto, 2019).

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, dan sumber daya manusia kini diakui sebagai aktiva yang paling berharga seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menjadi hal semakin vital bagi kesuksesan perusahaan dimasa mendatang dan sumber daya manusia mempunyai imbas yang lebih besar terhadap efektivitas organisasional dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Pada sumber daya manusia terdapat beberapa pengaruh kinerja karyawan. (Simamora & Henry 2015:4).

Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja

karena setiap individu mempunyai penilaian masing-masing. Kinerja yang baik dari SDM sendiri sangat penting bagi perusahaan sehingga perusahaan harus mengelola kinerja SDM dengan sebaik mungkin. menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pelatihan, Pengembangan sumber daya manusia dan Etos kerja . Melalui kerja, manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, sehingga dengan salah satu motivasi ini manusia bekerja (Fauzi & Nugroho A, 2020).

Mangkunegara (2013:44) pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan-pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggungjawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Noe (2020) pengembangan mengacu pada pelatihan, pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan, dan penilaian kepribadian, keterampilan, dan kemampuan yang membantu karyawan mempersiapkan diri untuk menghadapi pekerjaan atau posisi di masa yang akan datang. Jackson *et al.* (2018),

pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. Mondy & Martocchio (2016), pengembangan SDM adalah salah satu fungsi manajemen SDM yang fokus pada perencanaan karier dan kegiatan pengembangan, pengembangan organisasi dan manajemen kinerja, serta penilaian.

Rismawati & Mattalata (2018) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan menjadi sesuatu yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada didalam memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Etos kerja merupakan seperangkat perilaku individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku (Fitriyani *et al.*, 2019).

Etos kerja menyangkut watak dan nilai dari individu yang diungkapkan dalam pekerjaannya akan memberikan kedudukan sosial dan memberi keuntungan material bagi pelakunya. Etos kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai

tantangan, harapan-harapan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Situasi yang demikian dapat membuat manusia itu bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar (Cahyadi, 2018).

PT. Enggal Subur Kertas Kudus merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi kertas, yang beralamat Jl. Nasional, Terban, Kec. Jekulo, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59382. Semakin pesatnya perkembangan zaman dari tahun ke tahun membuat pihak manajemen sumber daya manusia harus selalu memperhatikan pengembangan karyawannya agar tetap saling bersaing dengan para kompetitornya. Kinerja paling menunjang adalah keberhasilan pegawai seseorang yang kualitas dan kuantitas terutama di bidang produksi dalam membuat produk kertas PT. Enggal Subur Kertas kepada para konsumennya.

Tabel 1.1
Bagian Kerja Karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus
Tahun 2022-2023

No.	Bagian	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Produksi	138	184
2.	Lab/QC/Daf	58	51
3.	Gd. Pengadaan Bahan Baku	23	14
4.	Marketing & Gd Kiriman	27	26
5.	Listrik	24	23
6.	Mekanik	32	35
7.	Boiler	36	37
8.	Engineering	12	10
9.	Umum	16	29
10	Satpam	20	20
11	Kantor	30	26
Jumlah		416	455

Sumber: Bagian HRD PT. Enggal Subur Kertas Kudus, Januari 2024

Fenomena yang terjadi di PT Enggal Subur Kertas Kudus terkait dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa masalah utama terletak pada kualitas kerja karyawan. Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti, terlihat bahwa hasil produksi atau target dan realisasi jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan mengalami gesekan,

disebabkan oleh peningkatan dan penurunan hasil produksi dalam kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.2
Target dan Realisasi jumlah produk yang dihasilkan Karyawan PT. Enggal Subur Kertas Kudus Tahun 2023

Bulan	Output (Hasil)	Target Order
Januari	10.000	9.000
Februari	10.000	9.600
Maret	10.000	9.250
April	10.000	9.500
Mei	9.000	6.500
Juni	9.900	7.000
Juli	10.000	8.500
Agustus	10.000	9.000
September	10.000	8.700
Oktober	10.000	9.500
November	10.000	9.000
Desember	9.900	7.300

Sumber : Bagian HRD PT. Enggal Subur Kertas Kudus, Januari 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diamati bahwa kinerja karyawan dari bulan januari hingga desember tahun 2023 menunjukkan adanya fluktuasi dalam jumlah produk yang dihasilkan. Hal ini terlihat jelas dari tabel yang menunjukkan tingkat output. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi PT. Enggal Subur Kertas Kudus, terutama ditengah persaingan pasar yang semakin ketat, dimana perusahaan dituntut untuk selalu teliti dalam memenuhi permintaan pasar dengan produk berkualitas tinggi. Tanpa adanya kontribusi positif dari karyawan sebagai pelaku utama dalam proses produksi, pencapaian tersebut menjadi sangat sulit dicapai. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan ini guna mencapai target yang diharapkan.

Tabel 1.3
Data Kepuasan Kerja PT Enggal Subur Kertas Kudus
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Sangat Puas	Puas	Cukup Puas	Sedang	Kurang Puas
Januari	412	8	205	100	99	0
Februari	412	12	179	150	71	0
Maret	412	10	145	200	57	0
April	412	12	168	176	56	0
Mei	411	14	157	176	64	0
Juni	416	14	186	145	71	0
Juli	414	9	150	200	55	0
Agustus	412	14	150	158	90	0
September	409	10	138	165	96	0
Oktober	426	12	165	147	102	0
November	420	12	155	175	78	0
Desember	416	12	175	150	79	0

Sumber : Bagian HRD PT. Enggal Subur Kertas Kudus, Januari 2024

Tabe 1.3 diatas merupakan hasil penilaian kepuasan kerja pada tahun 2023, penlian kepuasan kerja tergolong dari sangat puas sampai kurang puas, kesimpulan dari hasil tabel 1.3 adalah masih rendahnya penilaian tentang sangat puas pada karyawan terhadap perusahaan. Hal ini bisa disebabkan berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan sebagainya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti pada bagian SDM dan karyawan PT. Enggal Subur Kertas Kudus terkait penilaian kinerja karyawan, beberapa karyawan yang baru masuk mengikuti pelatihan kerja yang dilatih oleh ketua bagian bidang produksi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus terdapat kinerja yang kurang maksimal hal tersebut ditandai dengan adanya sebagian karyawan yang kurang mampu menjaga kerjasama, kedisiplinan, dan kepemimpinan. Jika faktor – faktor ini dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan akan mudah didapatkan, namun jika sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi

lebih buruk dan bahkan timbul masalah – masalah sumber daya manusia lainnya di perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian, sehingga dapat menjadi ini *research gap*, memberikan referensi dan memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian. Penelitian oleh Anggereni (2019) Terkait Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sefriady & Iskandar (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Marliadi (2020) Yang Berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Monalis *et al.*, (2020) yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan yang dimediasi dari kepuasan kerja. Mariatie & Hasanah (2021) terkait Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Ramadhanti (2019) Terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Yosepa *et al.*, (2020) Terkait Pengembangan SDM terhadap tingkat etos kerja karyawan menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat Etos Kerja Karyawan. Ramadhanti (2019) Terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja karyawan menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Menurut Butarbutar *et al* (2021) Terkait Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Usuh *et al.*, (2020) terkait Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut maka peneliti akan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. Enggal Subur Kertas Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas masalah utama dari objek yang diteliti, maka ruang lingkup penelitian ini meliputi :

- a. Karyawan yang diteliti adalah karyawan yang berada dibagian produksi pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
- b. Variabel Eksogen pada penelitian ini terdiri dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

- c. Variabel Endogen pada penelitian ini terdiri dari kinerja karyawan
- d. Variabel Intervening pada penelitian ini terdiri dari etos kerja
- e. Waktu Penelitian dilakukan selama 1 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

Masalah pada topik penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tidak maksimalnya pelatihan karyawan sebab keterbatasan waktu dan kondisi daya tangkap karyawan yang berbeda beda (Wawancara dengan HRD).
2. Harapan perusahaan yang tidak sesuai dengan kenyataan (kondisi nyata), seperti kurang disiplin dalam menggunakan alat atau perlengkapan kerja (Wawancara dengan HRD).
3. Target produksi tidak memenuhi target hal ini menandai etos kerja karyawan kurang maksimal (Tabel 1.2).
4. Masih rendahnya penilaian kategori sangat puas pada karyawan terhadap perusahaan (Tabel 1.3).

Berikut ini adalah pertanyaan penelitian yang didasarkan pada uraian rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus ?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap etos kerja pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus ?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap etos

kerja pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus ?

5. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penulis yang akan dicapai adalah sebagai berikut ini.

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap etos kerja pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap etos kerja pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.
5. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan dicapai di penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini untuk penulis dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, terhadap Kinerja Karyawan melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada PT. Enggal Subur Kertas Kudus. Selain itu, penelitian ini juga dapat

sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh dibangku perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Sebagai saran untuk manajemen organisasi, juga dalam rangka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penting untuk fokus pada kinerja karyawan melalui etos kerja yang positif. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan memperbaiki dan memperkuat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta etos kerja mereka.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna bagi mahasiswa lainnya di masa yang akan datang. Untuk membantu dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan Kinerja Kerja, Pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan dengan Etos kerja untuk referensi bagi peneliti selanjutnya.