

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan suatu perusahaan, keberhasilan perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Alat – alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya untuk perusahaan, apabila tidak disertai peran aktif karyawan. Dan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, perusahaan seharusnya memiliki karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi, berkemampuan, berpengalaman, dan berprestasi (Larasati, 2018:7)

Perusahaan juga harus melakukan upaya dalam menghadapi tantangan dari luar yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan kebutuhan bisnis perusahaan. Prestasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu target atau tujuan. Untuk itu perusahaan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja karyawan agar tidak

menimbulkan suatu masalah (Patricia, 2021).

Melihat besarnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja sebagai sebuah informasi yang menunjukkan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang dan suatu perusahaan akan terus berkembang apabila pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan baik. dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik. Dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi, mengadakan pelatihan sumber daya manusia, memperbaiki suasana lingkungan kerja, meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih maksimal dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh atasan (Patricia, 2021).

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis dalam produk rokok di Kudus sangat pesat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan bisnis yang sengit tak dapat dihindarkan. PR Rajan Nabadi merupakan pabrik rokok yang berada di Kudus, karena seperti yang diketahui Kudus terkenal akan banyaknya jumlah produsen rokok bahkan menjadi kota dengan produksi rokok terbesar di Jawa Tengah dengan jumlah pabrik rokok skala kecil yang cukup banyak salah satunya adalah PR Rajan Nabadi. Kondisi tersebut membuat perusahaan rokok dituntut untuk selalu jadi yang terdepan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan yang ada. Berdasarkan informasi dari manajer PR Rajan Nabadi Kudus bahwa persaingan tersebut juga membuat PR Rajan Nabadi untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia agar tidak tertinggal dengan perusahaan rokok lainnya.

PR Rajan Nabadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi rokok dengan jumlah produksi 100.000 batang per hari. PR Rajan Nabadi memiliki karyawan mencapai 233 karyawan. Namun beberapa tahun ini jumlah produksi rokok PR Rajan Nabadi menurun drastis padahal jumlah karyawan yang dimiliki cukup banyak. Berdasarkan informasi dari HRD sistem PR Rajan Nabadi Kudus fenomena pada pemberian kompensasi masih terdapat masalah dalam pelaksanaannya, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut dan tergolong kecil.

Fenomena pelatihan sumber daya manusia menurut HRD PR Rajan Nabadi Kudus dimana masih terbilang jarang dalam mengadakan pelatihan guna meningkatkan kualitas dan prestasi kerja karyawan, juga masih banyak karyawan yang tidak serius dalam mengikutinya dan banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dengan suatu alasan yang berbeda-beda. Pada fenomena lingkungan kerja, HRD PR Rajan Nabadi mengatakan perusahaan telah memberikan fasilitas yang dibutuhkan, akan tetapi masih belum menunjang secara maksimal seperti kipas angin yang jumlahnya belum mencukupi dan tidak terdapatnya loker barang untuk karyawan meletakkan hasil produksi. Hal tersebut berdampak pada kegiatan yang dilaksanakan perusahaan belum dapat mencapai harapan dalam arti meningkatkan kualitas karyawan.

Motivasi kerja pada karyawan masih menjadi permasalahan yang sering dirasakan adalah seperti kurangnya semangat bagi karyawan dalam menjalankan

tugasnya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan cenderung tidak terdorong untuk berusaha dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut berdampak pada hasil produksi yang tidak mencapai target yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Efektivitas kerja juga merupakan salah satu masalah dalam pencapaian prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi. Adanya tenaga kerja yang ditempatkan tidak sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. Banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu dengan sebaik mungkin, seperti menunda-nunda pekerjaannya, lebih banyak waktu istirahatnya dari pada waktu bekerjanya. Sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif.

Tabel 1.1
Data Jumlah Produksi Rokok (dalam batang) 2019 – 2022

Tahun/ Bulan	Januari - Maret	April - Juni	Juli - September	Oktober - Desember	Jumlah	Target Tahunan
2019	16.623.500	14.686.500	18.997.500	21.526.500	71.833.500	70.000.000
2020	9.756.000	12.470.000	14.359.000	12.379.500	48.964.500	70.000.000
2021	9.942.400	14.481.600	18.115.200	22.478.400	65.017.600	70.000.000
2022	9.674.800	13.352.200	16.489.700	16.674.000	56.190.700	70.000.000

Sumber: Data Produksi PR Rajan Nabadi 2019 – 2022.

Jika dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan di PR Rajan Nabadi cenderung mengalami penurunan. Target yang diberikan untuk karyawan setiap tahunnya adalah 70.000.000. Berdasarkan table terlihat bahwa produk yang dihasilkan oleh karyawan selama 4 tahun terakhir mengalami penurunan sehingga pemaparan tersebut sudah dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja karyawan pada PR Rajan Nabadi masih belum stabil dan cenderung mengalami penurunan.

Fenomena prestasi kerja pada PR Rajan Nabadi kudu adalah mengenai target produksi perusahaan pada tahun 2019-2022 yang tidak dapat mencapai sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kurangnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan tidak nyamannya ruang kerja karyawan yang terlalu panas. Hal tersebut berdampak pada tidak maksimalnya kinerja kerja karyawan terhadap target perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2017:119) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan memberikan kompensasi ialah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima karyawan dalam bentuk upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tak langsung/benefit (*indirect financial compensation*) terdiri dari semua *reward* finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung Sinambela, (2016:220).

Dalam peningkatan kualitas karyawan demi menciptakan prestasi kerja yang diharapkan adalah dengan adanya pelatihan sumber daya manusia dimana hal ini pelatihan sumber daya manusia karyawan dapat berpartisipasi untuk mempelajari atau memperoleh sikap, kemampuan, keterampilan, informasi, dan perilaku tertentu yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pelatihan sumber daya manusia merupakan tempat untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh akan tantangan, untuk memperoleh dan

meningkatkan keterampilan yang relatif efektif dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Pelatihan sumber daya manusia berguna untuk mengidentifikasi dan menilai kinerja karyawan melalui analisis terencana tentang bagaimana meningkatkan lebih lanjut prestasi karyawan di dalam perusahaan. Pelatihan sangat penting untuk upaya meningkatkan kinerja maupun prestasi karyawan baik untuk sekarang maupun masa depan. Pelatihan sumber daya manusia juga sangat menguntungkan karena menunjukkan komitmen perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan perusahaan sehingga dapat tercapai prestasi kerja yang diharapkan (Rivaldo et al., 2021).

Selain faktor pelatihan sumber daya manusia, faktor lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, penuh rasa hormat satu sama lain dapat berdampak pada prestasi karyawan yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya pada perusahaan. Apabila karyawan merasa nyaman akan lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa lebih betah di tempat kerjanya untuk menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja dapat mencakup suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan tersedianya fasilitas yang lengkap dan lebih nyaman untuk karyawan (Patricia, 2021). Berdasarkan informasi dari manajer Pabrik Rokok Rajan Nabadi Kudus bahwa perusahaan sudah memaksimalkan fasilitas di lingkungan kerja seperti kipas angin, penerangan sinar matahari di dalam ruangan supaya karyawan bisa maksimal

dalam menyelesaikan tugasnya. Seharusnya jika lingkungan kerja karyawan sudah nyaman dan harmonis, prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain lingkungan kerja yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting untuk mencapai tujuan prestasi karyawan. Motivasi dapat membangkitkan semangat dalam melakukan aktifitas kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Ada banyak faktor motivasi yang sangat berpengaruh di tempat kerja, yang menjadi pendorong bagi karyawan. Perusahaan dapat memberikan motivasi untuk penggerak utama. Motivasi akan mendorong karyawan untuk dapat kreatif dan menggunakan semua kemampuan dan kekuatannya dengan maksimal agar tercapainya prestasi terbaik di tempat kerja, sehingga hal ini sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan (Safitri et al., 2023). Faktor motivasi kerja bukanlah permasalahan yang mudah, baik secara pemahaman maupun cara menerapkannya. Memang bukan mudah karena terdapat berbagai alasan dan pertimbangan yang harus diperhitungkan. Namun dengan motivasi kerja yang benar dan tepat maka karyawan akan lebih terpacu untuk berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya karena mereka akan yakin bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan pribadi para karyawan juga akan ikut terpacu (Chaniago, 2022).

Selain 4 faktor tersebut faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah efektivitas kerja. Efektivitas kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja, maka karyawan akan lebih berusaha untuk mengatasi dan

memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Sebaliknya apabila ketidakefektifan dalam bekerja, maka karyawan akan lebih mudah menyerah saat mendapatkan hambatan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Syam, 2020)

Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan sumber daya manusia, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan efektivitas kerja terhadap prestasi kerja juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti, namun terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap).

Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila, (2019) dan Andi, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo & Nugraheni (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sugandha et al., (2019) dan Dalimunthe & Edward, (2023) menunjukkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo & Nugraheni (2019) yang menunjukkan bahwa pelatihan SDM berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri et al., (2023) dan Anggeraini, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo & Nugraheni (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismartaya et al., (2021) dan Victor, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Aldi & Susanti (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah et al., (2021) dan Reza Syahputra, Prihatin Lumbanraja, (2020) menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Syam (2020) yang menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat situasi yang terjadi pada PR Rajan Nabadi sebagai topik penelitian. Adapun judul penelitian yang dapat dirumuskan adalah “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PR Rajan Nabadi Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Dalam memudahkan dan memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan dalam topik penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel penelitian ini menggunakan kompensasi (X_1), pelatihan sumber daya manusia (X_2), lingkungan kerja (X_3), motivasi kerja (X_4), efektivitas kerja (X_5) terhadap prestasi kerja (Y).

- b. Objek penelitian penelitian ini adalah seluruh karyawan PR Rajan Nabadi Kudus.
- c. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan.

1.3 Perumusan Masalah

Pada hasil survey yang dilakukan, karyawan PR Rajan Nabadi mengalami penurunan prestasi kerja dikarenakan pemberian kompensasi yang menurut karyawan masih kurang, pengadaan pelatihan sumber daya manusia yang masih terbilang jarang dilakukan bagi karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan seperti kurangnya ventilasi udara yang memadai dan loker hasil produksi, dan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan uraian latar belakang dan beberapa permasalahan yang ada, maka peneliti membuat pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus?
2. Apakah pelatihan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus?
5. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian yang disusun dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus.
5. Menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi ke semua pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan dalam menilai kompensasi, pelatihan sumber daya manusia, lingkungan kerja, motivasi kerja, efektivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PR Rajan Nabadi Kudus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan wawasan pembelajaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan seperti apa melakukan penelitian yang baik dan benar.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini kedepannya dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti yang lainnya dan juga dapat dijadikan sebagai penambah referensi dan wawasan tentang prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pedoman bagi perusahaan PR Rajan Nabadi Kudus dalam mengelola sumber daya manusia yang telah dimiliki agar prestasi kerja karyawan tetap terjaga dan menciptakan sumber daya manusia yang lebih optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.