

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi sekarang ini, perkembangan bisnis semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus melakukan peningkatan dan pengembangan kualitas didalam semua bidang. Setiap perusahaan mempunyai cara supaya perusahaan bisa bertahan ditengah-tengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya yang harus ditingkatkan salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi sehingga faktor pendukung utama sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (Edy Sutrisno, 2017:2).

Untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau bahkan di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan. Sedarmayanti (2016:82) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan kedisiplinan, karena apabila dalam pengelolaan kedisiplinan dilakukan dengan

baik maka akan menghasilkan ketaatan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Supomo & Nurhayati (2018:135) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu instansi atau organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik juga diperlukan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena fasilitas kerja memiliki peran yang krusial dalam membantu karyawan (Sarumaha & Wasiman, 2020 : 397)

Ada juga faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan SDM yaitu dengan memperhatikan kemampuan yang dapat dimaknai dengan kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (Wibowo, 2017:271).

Pelatihan kerja merupakan salah satu metode yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses pendidikan singkat yang menggunakan prosedur terstruktur dan metodis untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan teknis kepada anggota staf non-manajerial untuk tujuan tertentu. (Mangkunegara, 2016:44).

PT. Menara Kudus merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan dan penerbit buku yang beralamat di Jalan Besito 35 Bakalan Krapyak, Damaran, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59315.

PT. Menara Kudus memproduksi 60 jenis Alquran, jenis tersebut terdiri dari desain, ukuran, jenis khat, jenis kertas, *cover* dan lain sebagainya. Sedangkan Alquran yang diproduksi perusahaan tersebut menggunakan empat macam khat, antara lain khat bombay, khat ustmani, khat bahriyah dan khat standart departemen agama. Selain memproduksi Alquran di PT. Menara Kudus juga memproduksi kitab kuning (kitab salaf yang diajarkan di madrasah diniyah maupun pondok pesantren) sekitar 300 judul kitab yang diproduksi, dan juga memproduksi kalender. Pada tahun 2019-2023 PT. Menara Kudus belum dapat memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Berikut perbandingan persentase realisasi dan target pada PT. Menara Kudus yang dijelaskan pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Produksi Periode 5 tahun terakhir

Tahun	Target Produksi (Eksemplar)	Realisasi Produksi (Eksemplar)	Keterangan
2019	200.000	175.500	Tidak Tercapai
2020	200.000	110.000	Tidak Tercapai
2021	200.000	205.000	Tercapai
2022	200.000	158.500	Tidak Tercapai
2023	200.000	185.000	Tidak Tercapai

Sumber: PT. Menara Kudus 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa data 5 tahun terakhir yaitu tahun 2019 sampai 2023, hanya satu tahun saja yaitu tahun 2021 yang realisasi produksinya melebihi target produksi dan 4 tahun yang lain yaitu tahun 2019, 2020, 2022, dan 2023 realisasi produksi tidak mencapai target.

Faktor yang mempengaruhi kurang optimalnya kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja, pada PT. Menara Kudus masih terdapat beberapa karyawan yang menunjukkan disiplin kurang maksimal seperti datang ke perusahaan tidak sesuai jam yang sudah ditentukan (terlambat), terlihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Menara Kudus Juli sampai dengan Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan (karyawan)	Persentase keterlambatan
Juli	125	4	3,20
Agustus	117	6	5,12
September	110	10	9,09
Oktober	108	5	4,62
November	108	6	5,55
Desember	108	8	7,40

Sumber : PT. Menara Kudus, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa dalam 6 bulan terakhir disetiap bulannya selalu terdapat karyawan yang datang terlambat, bahkan pada 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada disiplin karyawan.

Selain disiplin kerja, fasilitas kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Berikut data permasalahan dan gambar mengenai fasilitas kerja dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.3
Data Permasalahan Fasilitas Kerja

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Keadaan ruangan	-	Suhu ruangan panas terutama pada tempat produksi.
2.	Kamar mandi	5 toilet	Dari segi jumlah sudah memadai tapi kebersihannya masih kurang.
3.	Tempat ibadah	1 ruang ibadah	Kurang memadai, karena hanya terdapat diluar pabrik dan juga keadaan atap mushola terdapat kerusakan.
4.	Tempat parkir	2 tempat	Kurang memadai, jika dilihat dari segi jumlahnya sudah memadai tetapi dari segi tempatnya kurang memadai karena atap tempat parkir terbuat dari asbes dan merupakan bangunan lama jadi terdapat kebocoran di beberapa tempat.

Sumber: PT. Menara Kudus, 2023



Gambar 1.1 Tempat Produksi



Gambar 1.2 Kamar Mandi



Gambar 1.3 Mushola



Gambar 1.4 Tempat Parkir

Tabel 1.3 dan gambar di atas menunjukkan bahwa fasilitas kerja seperti keadaan ruangan yang panas terutama pada tempat produksi. Kamar mandi karyawan dari segi jumlah sudah memadai tetapi kebersihannya masih kurang. Tempat ibadah kurang memadai karena hanya terdapat 1 tempat diluar pabrik. Tempat parkir sudah memadai karena perusahaan menyediakan parkir yang lumayan luas.

Permasalahan lain yang ditemukan peneliti dalam observasi di PT. Menara Kudus yaitu mengenai rendahnya kompetensi karyawan didalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hasil wawancara antara peneliti dengan manager personalia, beliau mengatakan bahwa tidak semua hasil cetakan sesuai dengan standar yang diharapkan. Pada setiap proses percetakan ditemukan beberapa cacat produksi seperti, kertas robek atau terlipat, hasil cetakan miring, dan sebagainya. Produk yang cacat ini merupakan produk *reject* yang tidak bisa diproses ulang sehingga perusahaan harus menambah cetakan dengan material baru. Hal ini berdampak pada biaya produksi dan waktu produksi, bahkan jika

diakumulasikan dalam setahun hampir 5.000 eksamplar dari hasil produksi barang yang dihasilkan rusak (*reject*). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan pada PT. Menara Kudus masih rendah.

Usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian pelatihan kerja bagi karyawan. Pentingnya pelatihan pada karyawan dapat dijadikan salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja pada PT. Menara Kudus hanya diberikan kepada karyawan baru.

Tabel 1.4
Data Pelatihan Karyawan PT. Menara Kudus
Januari-Desember 2023

Bulan	Jumlah Karyawan Baru	Lulus	Mengulang	Persentase Kelulusan
Januari	8	6	2	75%
Februari	10	5	5	50%
Maret	10	4	6	40%
April	6	2	3	33,3%
Mei	8	5	3	62,5%
Juni	10	5	5	50%
Juli	5	3	2	60%
Agustus	8	6	2	75%
September	2	1	1	50%
Oktober	3	2	1	66,6%
November	3	2	1	66,6%
Desember	3	1	2	33,3%

Sumber PT. Menara Kudus 2023

Karyawan yang lulus pelatihan pada tahun 2023 mengalami fluktuasi, seperti yang ditunjukkan Tabel 1.4, dan hampir setiap pelatihan ada beberapa karyawan yang mengulanginya. Karyawan yang mengulang adalah mereka

yang memerlukan pelatihan ulang agar dapat bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Terdapat *research gap* pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian Zaenal Arifin & Sasana (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasyim et al. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Research gap pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap & Purba (2023) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilmawan (2022) menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Research gap pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristin Lumanauw (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Research gap pada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maidarti et al. (2022) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetya et al., (2021) menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENARA KUDUS”**

1.2 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas terdiri dari disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), kompetensi karyawan (X3), pelatihan kerja (X4). Variabel terikat terdiri dari kinerja karyawan (Y).
- b. Objek Penelitian di PT. Menara Kudus.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Menara Kudus.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui berbagai permasalahan yang ada pada PT. Menara Kudus yaitu:

- a. Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa data 5 tahun terakhir yaitu tahun 2019 sampai 2023, hanya satu tahun saja yaitu tahun 2021 yang realisasi produksinya melebihi target produksi dan 4 tahun yang lain yaitu tahun 2019, 2020, 2022, 2023 realisasi produksi tidak mencapai target.

- b. Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam 6 bulan terakhir disetiap bulannya selalu terdapat karyawan yang datang terlambat, bahkan pada 3 bulan terakhir mengalami peningkatan. Hal tersebut menggambarkan ada masalah pada disiplin kerja.
- c. Berdasarkan tabel 1.3, gambar 1.1, gambar 1.2, gambar 1.3, dan gambar 1.4 menunjukkan bahwa fasilitas kerja seperti keadaan ruangan yang panas pada tempat produksi. Kamar mandi karyawan jumlahnya sudah memadai tetapi kebersihannya masih kurang. Tempat ibadah masih kurang memadai karena hanya terdapat diluar pabrik.
- d. Kompetensi karyawan pada PT. Menara Kudus masih rendah terlihat masih adanya barang *reject* disetiap produksi. Bahkan jika diakumulasikan dalam setahun hampir 5.000 eksemplar dari hasil produksi barang yang dihasilkan rusak.
- e. Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa selama tahun 2023 karyawan yang lulus pelatihan mengalami fluktuasi dan hampir setiap pelatihan ada karyawan yang mengulang.

Dari uraian di atas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus ?
3. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus ?

4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus ?
5. Apakah disiplin kerja, fasilitas kerja, kompetensi karyawan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Menara Kudus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus
2. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus.
3. Menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus.
4. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, komitmen karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Menara Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, kompetensi karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja

karyawan. Dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, fasilitas kerja, kompetensi karyawan dan pelatihan kerja.

