

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, kondisi persaingan di antara bidang usaha dan perusahaan makin tajam. Salah satu kunci yang menentukan keberhasilan suatu bisnis ada pada dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan dikelola dengan baik. Untuk menjamin keberhasilan bisnis, maka setiap perusahaan perlu mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan tenaga kerja, perencanaan dan pengembangan karier serta perencanaan program pendidikan dan pelatihan.

Masalah sumber daya manusia tidak dapat dikesampingkan begitu saja, karena bidang tersebut dapat dikategorikan sebagai bidang yang strategis dalam penciptaan hubungan kerja guna pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sya'roni (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manager dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Jadi yang terutama dalam suatu perusahaan adalah mengelola sumber daya manusia bukan sumber daya material, atau finansial, atau faktor produksi lainnya.

Manusia sebagai sumber kekayaan perusahaan merupakan sebuah faktor produksi yang bersifat kompleks dan unik, dalam arti bahwa di satu pihak manusia sebagai faktor produksi yang mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang mana untuk mengelola semua komponen

sumber daya lain yang ada di perusahaan, sedangkan di lain pihak manusia mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi.

Peranan tenaga kerja di seluruh bidang usaha yang ada sangat menentukan. Hancur tegaknya suatu perusahaan dapat dikatakan bergantung dari faktor tenaga kerja. Sebuah perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang handal akan dapat memaksimalkan faktor produksi lainnya yang dirasakan kurang maksimal. Hadimya mesin dan teknologi yang canggih tidak menutup peluang tenaga kerja untuk terus berperan. Untuk itu perusahaan kian hari kian menyadari pentingnya peran faktor tenaga kerja ini.

Di Indonesia, jumlah tenaga kerja setiap tahun makin bertambah banyak sedangkan jumlah lapangan kerja relatif tetap. Dalam hal ini yang menjadi masalah adalah rendahnya mutu atau kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki oleh sebagian besar tenaga kerja baru serta kurangnya disiplin dan motivasi dalam bekerja sehingga dapat berakibat buruk pada pengoperasian perusahaan. Sebuah perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja dengan jumlah yang banyak, tetapi yang lebih penting lagi, perusahaan harus mampu memanfaatkan kekuatan ini dengan sebaik-baiknya guna memperoleh hasil yang maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, mustahil karyawan dapat bekerja dengan baik dan dengan hasil yang baik pula, sehingga kedisiplinan karyawan mutlak dibutuhkan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan harus ditanamkan kepada setiap pekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting pada perusahaan. Dikatakan sebagai salah satu faktor

yang penting, karena karyawan meskipun mempunyai kemampuan dan keterampilan yang dapat diandalkan, tetapi karena kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, maka hasilnya akan menjadi kurang bermanfaat bagi perusahaan.

Karyawan yang kurang disiplin berarti semangat dan kegairahan kerjanya menurun. Untuk mengetahui menurunnya kedisiplinan karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi atau naik. Menurunnya disiplin karyawan bukan disebabkan karena tingkat upah yang diterimanya, meskipun itu merupakan salah satu sebab menurunnya disiplin, melainkan perlunya perusahaan dalam memberikan insentif yang bagi pekerja merupakan pendorong atau pemicu motivasi kerja.

Apabila didasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa antara kemampuan dan keterampilan karyawan harus dipadukan dengan disiplin karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya perpaduan yang demikian, maka apa yang diharapkan oleh perusahaan akan mudah dicapai. Hal ini akan menjadi berbeda apabila para karyawan tidak disiplin, maka yang terjadi adalah produktivitas kerja semakin menurun.

Mengingat hal di atas, maka tindakan yang perlu dilaksanakan adalah melakukan program pelatihan terhadap sumber daya manusia perusahaan agar tenaga kerja yang ada dapat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai tentang pekerjaannya yang pada akhirnya pasti akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara individu dan perusahaan secara keseluruhan. Tindakan lain yang juga perlu dilakukan perusahaan adalah menyusun program insentif yang memadai yang digunakan untuk merangsang semangat, disiplin dan motivasi kerja karyawan dalam usahanya untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

Program pelatihan hendaknya disusun secara sistematis dan terpadu agar dapat menghasilkan suatu transformasi pengetahuan dan teknologi yang diperlukan guna memenuhi standar kemampuan karyawan. Sedangkan program insentif perlu diadakan untuk memotivasi karyawan agar bersedia bekerja dengan lebih keras, disiplin dan bersemangat untuk memenuhi target kerja yang dibebankan atas karyawan tersebut. Diharapkan dengan adanya program pelatihan dan program insentif yang diadakan secara memadai, maka perusahaan diharapkan dapat memperoleh keuntungan berupa motivasi kerja dan disiplin karyawan yang meningkat.

Karyawan yang termotivasi oleh adanya pelatihan dan insentif dalam menjalankan pekerjaannya akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, yaitu produktivitas kerja karyawan semakin meningkat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan, yaitu untuk memperoleh keuntungan secara lebih efektif dan efisien.

CV. Sinar Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengemasan, perdagangan dan pendistribusian minyak goreng dalam kemasan dengan merek dagang "*Kelapa Mas*". Perusahaan ini memberikan perhatian yang besar terhadap hal pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan pemberian upah insentif karena perusahaan menganggap bahwa keempat hal ini sangat penting bagi bidang usahanya dalam upaya mengelola dan memelihara karyawannya secara efektif dan efisien, serta untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas SDM yang dilakukan tidak terlepas dari pelatihan, motivasi, disiplin dan pemberian upah insentif yang selama ini telah dilaksanakan oleh CV. Sinar Gemilang Gresik.

Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul : ***“Pengaruh Pemberian Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Gemilang Gresik”***.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan di latar belakang tentang pentingnya tenaga kerja, maka di bagian ini, akan dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang?
5. Apakah pelatihan, motivasi, disiplin dan insentif berpengaruh secara serempak (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang.
5. Untuk mengetahui pelatihan, motivasi, disiplin dan insentif berpengaruh secara serempak (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Gemilang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepastakaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan sebagai acuan kepastakaan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memperluas wawasan dan menambah pengalaman untuk menerapkan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dengan kondisi nyata yang dihadapi dan untuk memenuhi salah satu syarat guna dapat memperoleh gelar sarjana dari STIE Mahardika.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada C.V Sinar Gemilang Gresik dalam rangka mengatasi permasalahan ketenagakerjaan untuk membantu memperlancar jalannya operasi perusahaan.

4. Bagi pembaca

Sebagai karya ilmiah, maka hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan khususnya tentang hal-hal yang berkaitan dengan program pelatihan, insentif, kedisiplinan dan motivasi.