

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia digunakan secara signifikan untuk menggerakkan sumber daya lain dan memiliki peran strategis yang berkontribusi pada kinerja organisasi perusahaan. Manajemen memainkan peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dalam lingkungan kompetitif yang semakin meningkat di seluruh dunia. Organisasi akan berfungsi dengan baik jika para manajer dan anggotanya juga baik. **(Rika Widianita, 2023)**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu disiplin yang berkaitan dengan pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki individu dengan cara yang efisien dan efektif. Tujuan dari pengelolaan ini adalah untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya tersebut, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang berkontribusi langsung dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia diharapkan dapat menghadapi berbagai tantangan, memanfaatkan peluang yang ada, serta memenuhi kebutuhan yang muncul, terutama yang berasal dari lingkungan kerjanya. **(Ridwan Fahrozi et al., 2022)**

Bagaimana bisnis mengelola, mengembangkan, dan memotivasi karyawan sangat memengaruhi kinerja karyawan yang optimal **(Ferlianto & Saputra, 2023)**.

Employee performance memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun individu, karena dapat membantu karyawan dan pekerja menjadi lebih baik dalam menjalankan tugasnya serta termotivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.**(Setiani & Febrian, 2023)**

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan *employee performance* adalah dengan melaksanakan bentuk pelatihan yang memadai sehingga karyawan pada PT Semen Padang memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas tugasnya,sebab pelatihan tidak dapat kita pisahkan dari sebuah pembinaan secara menyeluruh.**(Suryani et al., 2023)**.

Untuk memajukan bisnis, *training* sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan merupakan komponen yang sangat penting dalam persaingan di dalam maupun di luar negeri. Perubahan keadaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi yang cepat harus diimbangi dengan pengembangan sumber daya manusia yang efektif untuk mengelola dan menjalankan operasi bisnis. **(Ridwan Fahrozi et al., 2022)**

Tabel 1.1
Data *Training* (pelatihan) karyawan PT Semen Padang Bulan Januari – September 2024

Bulan	Model Pelatihan			Total	%
	<i>Digital Learning</i>	<i>Classroom</i>	<i>Ls-Learn</i>		
Januari	48	58	10	116	12.10%
Februari	56	36		92	9.59%
Maret	49	34	29	112	11.68%
April	40	48		88	9.18%
Mei	18	50	13	81	8.45%
Juni	38	59		97	10.11%
Juli	18	31	45	94	9.80%
Agustus	37	50	57	144	15.02%
September	38	40	57	135	14.08%

Sumber : PT semen Padang 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat peserta yang mengikuti *training* mengalami fluktuasi dan tidak mencapai target setiap bulannya, terlihat banyaknya peserta yang mengikuti training tergolong tinggi berada dibulan agustus yaitu sebanyak 144 peserta dan mengalami penurunan yang pada bulan september yaitu sebanyak 135 orang. Rendahnya angka peserta yang mengikuti *training* ditunjukan karena kurangnya kesadaran akan pentingnya kinerja karyawan.

Work Facilities (Fasilitas Kerja) merupakan segala sesuatu yang dapat dipergunakan dan dimanfaatkan berupa prasarana dan sarana yang dapat menunjang pelaksanaan kerja karyawan guna mempermudah penyelesaian tugas kerja.(Arita & Agustin, 2022)

Work facilities (fasilitas kerja) sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Work facilities* dapat menjadi pendorong kebutuhan karyawan untuk melaksanakan kegiatannya agar pekerjaan dengan mudah terselesaikan. Dalam meningkatkan *employee performance*, perusahaan atau perkantoran selalu berusaha untuk memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan supaya semangat kerja karyawan tinggi (Soetiksno et al., 2024)

Work Discipline (Disiplin Kerja) sangat penting untuk memastikan bahwa semua aktivitas organisasi berjalan lancar dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Disiplin kerja juga berarti bahwa seseorang tunduk pada aturan dan bersedia menerima hukuman atau sanksi, baik lisan maupun tertulis.(Fitria & Limgiani, 2024)

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Pada PT. Semen Padang Tahun 2024

Bulan	Jumlah karyawan Unit SDM	Keterangan		
		Izin	Cuti	Sakit
Januari	64	8	25	20
Februari	64	3	34	10
Maret	64	14	53	32
April	64	9	46	10
Mei	64	1	53	11
Juni	64	4	21	11
Juli	64	-	8	16

Sumber: PT. Semen Padang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada bulan januari – juli berflutuaksi. Dari data tersebut terlihat tingginya angka

ketidakhadiran karyawan ditunjukkan karena kurangnya kesadaran karyawan akan *work discipline* (disiplin kerja), dengan tingginya angka ketidakhadiran karyawan akan menyebabkan kinerja tidak berjalan secara optimal. Selain itu juga disebabkan banyaknya karyawan yang mengambil cuti. Dengan tingginya angka ketidakhadiran karyawan akan mengakibatkan *employee performance* (kinerja karyawan) menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Zaenuri et al., 2024)** Pengaruh *training* (pelatihan) terhadap *employee performance* PT Atrust Mitra Usaha Indonesia Divisi Ice Tea Jabodetabek menyatakan bahwa *training* berpengaruh positif terhadap *employee performance* pada karyawan PT Astrut Mitra Usaha Indonesia Divisi Ice Tea. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh **(Eka Safitri Tiya et al., 2024)** Pengaruh *Training* Terhadap *employee performance* Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru menyatakan bahwa *Training* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru

Penelitian yang dilakukan oleh **(Helmi et al., 2024)** Pengaruh *work facilities* terhadap *employee performance* pada Lubuk Pakam Pratama menyatakan *work facilities* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Lubuk Pakam Pratama. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Agustino**

& Wahyuni, 2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik menyatakan bahwa *work facilities* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* pada Kantor Kecamatan Meganti Kabupaten Gresik

Penelitian yang dilakukan oleh **(Sanjaya & Desty Febrian, 2024)** Pengaruh *work discipline* dan *work motivation* terhadap *employee performance* pada PT. Rewash Jakarta Selatan menyatakan bahwa *work discipline* berpengaruh positif terhadap *employee performance* PT. Rewash Jakarta Selatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Sanjaya & Desty Febrian, 2024)** Pengaruh *work discipline* Terhadap *employee performance* (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group) menyatakan bahwa *work discipline* berpengaruh negatif terhadap *employee performance* Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group.

Dengan adanya teori para ahli, fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan penulis mengangkat judul yang berkaitan dengan “ Pengaruh *Training* Dan *Work Facilities* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Discipline* Sebagai Variabel Intervening”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari hasil penjelasan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. *Training* kerja karyawan di PT Semen Padang belum terlaksana secara optimal

2. Masih banyaknya *work facilities* PT Semen Padang yang belum memadai
3. *Work facilities* yang didapatkan karyawan PT Semen Padang masih belum optimal
4. Karyawan PT. Semen Padang masih kurang memperoleh pengawasan kerja sehingga *work discipline* belum terlaksana secara optimal
5. Kualitas *employee performance* pada PT Semen Padang masih dirasa rendah
6. Tingginya angka ketidakhadiran karyawan disebabkan karena kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja
7. Minimnya kesediaan senior untuk memberikan bimbingan selama masa *training*
8. Masih dirasa rendahnya SDM yang ahli dibidangnya sehingga pekerjaan belum terlaksana secara optimal
9. *work discipline* yang dirasa masih rendah sehingga pekerjaan tiberjalan dengan baik
10. waktu *training* yang diberikan Perseroan kepada karyawan masih kurang sehingga kinerja karyawan tidak dapat berkembang pesat

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *training* (X1) dan *work facilities* (X2) sebagai variabel bebas dan *employee performance* (Y) sebagai variabel yang terikat serta *work discipline* (Z) sebagai variabel intervening pada PT Semen Padang (Unit SDM)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *training* terhadap *work discipline* pada karyawan PT Semen Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *work facilities* terhadap *work discipline* pada karyawan PT Semen Padang ?
3. Bagaimana pengaruh *training* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Semen Padang ?
4. Bagaimana pengaruh *work facilities* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Semen Padang ?
5. Bagaimana pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Semen Padang ?
6. Bagaimana pengaruh *training* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Semen Padang ?
7. Bagaimana pengaruh *work facilities* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Semen Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap *work discipline* pada karyawan PT Semen Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh *work facilities* terhadap *work discipline* pada karyawan PT Semen Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Semen Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh *work facilities* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Semen Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh *work discipline* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Semen Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Semen Padang
7. Untuk mengetahui pengaruh *work facilities* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening pada karyawan PT Semen Padang

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Semen Padang

Sebagai bahan pertimbangan untuk PT .Semen Padang agar tetap meningkatkan *training* dan *work facilities* terhadap *employee performance* melalui *work discipline* sebagai variabel intervening pada karyawan pt semen padang

2. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang *training*, *work facilities*, *work discipline*, dan *employee performance*.