

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2015:5). Perkembangan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari tuntutan perkembangan zaman, yang diikuti oleh tuntutan pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan menghendaki adanya perbaikan manajemen agar tetap bisa bertahan dan bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain. Untuk itu organisasi atau perusahaan harus berbenah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi terlebih dahulu karyawan harus dipuaskan.

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga instansi dituntut untuk mengadakan penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi ini tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan, karena karyawan menjadi pelaku yang

menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Suatu perusahaan tentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perusahaan tempat bekerja serta terampil dan cakap. Keterampilan sumber daya manusia ditandai dengan tingkat kinerja karyawannya. Dengan demikian, perusahaan harus mampu pula berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja, karena mengelola sistem kinerja karyawan menjadi hal yang mendapat perhatian penting dari perusahaan. Apabila karyawan merasa semangat dalam bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat. Dengan adanya semangat yang tinggi terhadap kinerja karyawan, otomatis membuat karyawan akan merasa betah dan senang dalam bekerja.

Soft skill pada dasarnya merupakan keterampilan personal, yaitu keterampilan khusus yang bersifat non teknis, tidak berwujud dan kepribadian yang menentukan kekuatan seseorang sebagai pemimpin, pendengar, negosiator dan media konflik. Bisa juga dikatakan sebagai kemampuan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dengan kelompok. *Soft skill* merupakan hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi dan memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Tanpa kompetensi, seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang disyaratkan, oleh kompetensi merupakan

faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat dan mengacu pada persaingan memerlukan tenaga kerja yang kompeten sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Pengetahuan, keterampilan dan sikap baik seseorang tidak akan teraktualisasikan dengan baik jika orang tersebut tidak memiliki motivasi, semangat, *soft skill*, daya dorong yang kuat untuk melakukan sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Jika tujuan tertentu itu adalah searah dengan tujuan (visi dan misi) perusahaan atau organisasi, maka pelatihan *soft skill* sendiri diartikan sebagai kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal.

Salah satunya adalah masalah ketika produktivitas pekerja menurun, tentunya hal ini dapat berpengaruh buruk bagi perusahaan, kasus yang sering terjadi dalam perusahaan pekerja merasa bosan atau merasa tidak berkembang dengan bidang yang ia lakukan/kerjakan. Jika terjadi hal seperti ini perusahaan tidak bisa langsung mengambil keputusan kalau si pekerja tidak baik dalam bekerja. Tapi perusahaan bisa mencoba dengan cara menempatkan pekerja pada bidang yang lain barang kali dengan cara yang seperti ini pekerja menemukan bidang yang cocok sehingga bisa lebih mengembangkan bakat dan kemampuannya, kondisi yang kurang kondusif dalam lingkungan kerja ini sangat penting, misalnya sirkulasi yang baik dan penerangan cahaya yang cukup karna dengan lingkungan kerja yang nyaman pekerja

pun dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Adanya masalah antar karyawan karena ejekan atau merasa adanya diskriminasi.

Hal semacam ini tentunya juga dapat membuat pekerja merasa tertekan atau merasa di remehkan dan tentunya juga dapat berdampak pada produktivitas kerja. Langkah yang baik harus dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai perusahaan yang baik adalah menghindari segala sesuatu yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial dan menciptakan suasana yang rukun dan harmonis antar pekerja.

Masalah yang sering terjadi di perusahaan PT. Teluk Luas kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, hal ini berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan. Keterlambatan karyawan di jam kerja sering terjadi. Sebaiknya pemimpin harus tegas dalam menyikapi hal-hal tersebut untuk tidak menjadi pemicu terhadap karyawan-karyawan yang lainnya. Ini juga menyangkut komitmen karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan PT. Teluk Luas.

Fenomena yang ada di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa karyawan PT. Teluk Luas secara umum dapat dikatakan bahwa kurangnya komunikasi antar atasan (pemimpin) dan bawahan (karyawan), dan juga beberapa orang karyawan mengeluh mengenai gaya kepemimpinan yang belum mampu menumbuhkan semangat terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan mampu memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan adalah sebuah bentuk refleksi perasaan seseorang terhadap perusahaannya, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan perusahaan dan tanggung jawab moral untuk tetap berada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima semua tugas atau pekerjaan dengan tanggung jawab. Karyawan juga merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode/waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki.

Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap

mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Guna meningkatkan kinerja PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* menetapkan komitmen organisasi sebagai pedoman kerja bagi seluruh karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* tersebut. Di dalam dunia perusahaan, sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi kemajuan perusahaan mengingat sifat usahanya di bidang industri dan perdagangan. Menghasilkan produk dengan tingkat waktu tertentu dengan produk yang memuaskan sangat diutamakan agar dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan lain terutama perusahaan industri lainnya. Mengingat persaingan agar perusahaan dituntut memiliki daya saing yang kuat agar dapat bertahan dan menjadi perusahaan yang handal. Kondisi persaingan yang ketat ini memaksa perusahaan memperbaiki kualitas produksinya, pada hampir semua bidang demi menjaga efektivitas dan efisiensi tiap lini kegiatannya. Untuk meningkatkan kualitas produknya perlu diupayakan peningkatan semangat kerja karyawan. Hal ini yang menjadi kunci agar perusahaan tetap eksis dalam menghadapi persaingan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi absensi karyawan PT.Teluk Luas *Crumb Rubber*
Bulan Mei – September 2019

| No | Bulan | Jumlah Karyawan (Orang) | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Tingkat Kehadiran Karyawan (%) |
|----|-----------|-------------------------|------|-------|------------------|--------------------------------|
| 1. | Mei | 165 | 0 | 1 | 6 | 96% |
| 2. | Juni | 165 | 1 | 0 | 9 | 94% |
| 3. | Juli | 165 | 3 | 2 | 6 | 93% |
| 4 | Agustus | 165 | 0 | 1 | 3 | 97% |
| 5. | September | 165 | 1 | 3 | 8 | 93% |

(Sumber: PT.Teluk Luas *Crumb Rubber*)

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat absensi karyawan PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* dari bulan Mei-September 2019 masih banyaknya jumlah karyawan yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi terendah berada pada bulan Juli sedangkan absensi tertinggi berada di bulan Agustus. Pada bulan Mei tingkat kehadiran sebesar 96%, pada bulan Juni mengalami peningkatan 94%, pada bulan Juli tingkat kehadiran mengalami peningkatan menjadi 93%, pada bulan Agustus tingkat kehadiran mengalami penurunan menjadi 97% pada bulan September tingkat kehadiran mengalami peningkatan dari bulan sebelumnya menjadi 93%.

Dari data tersebut dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* hamper optimal, namun karna pelatihan karyawan hanya dilakukan diawal membuat komitmen organisasinya yang kurang bagus, sehingga berdampak terhadap ketidakhadiran karyawan yang fluktuatif. Oleh karena itu tingkat pelatihan terhadap perusahaan sangat perlu dilakukan setidaknya satu atau dua kali dalam

setahun yang berguna untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Karyawan Yang Mengundurkan Diri Dan Di PHK Tahun 2019

| No | Bulan | Bagian | Keterangan |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|
| 1. | Januari | Gilingan | 1 orang |
| | | Harian | 1 orang |
| | | Kerani | 1 orang |
| 2. | Februari | Gilingan | 1 orang |
| | | Kerani | 1 orang |
| | | Bengkel | 1 orang |
| 3. | Maret | Gilingan | 1 orang |
| 4. | Juni | Kerani | 1 orang |
| 5. | Juli | Gilingan | 6 orang |
| 6. | September | Gilingan | 6 orang |
| | | Crumb | 3 orang |
| | | Kerani | 3 orang |
| | | Press | 2 orang |
| | | Bengkel | 1 orang |
| | | Pb | 1 orang |
| 7. | Oktober | Gilingan | 7 orang |
| | | Kerani | 1 orang |
| | | Press | 2 orang |
| | | Proses Basah | 4 orang |
| | | Bengkel | 1 orang |
| | | Labor | 1 orang |
| | | Crumb | 1 orang |
| Total | | | 47 orang |

(Sumber: PT.Teluk Luas *Crumb Rubber*)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas data sekunder dapat dilihat bahwa karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* , yang mengundurkan diri maupun yang di PHK pada bulan Januari ada 3 orang berdasarkan bagiannya, Gilingan 1 orang, Harian 1 orang dan Kerani 1 orang. Pada bulan Februari yang mengundurkan diri maupun yang di

PHK ada 3 orang berdasarkan bagiannya, Gilingan 1 orang, Harian 1 orang dan Kerani 1 orang. Pada bulan Maret yang mengundurkan diri maupun yang di PHK ada 1 orang pada bagian Gilingan. Pada bulan Juni yang mengundurkan diri maupun yang di PHK ada 1 orang pada bagian Kerani. Pada bulan Juli yang mengundurkan diri maupun yang di PHK ada 6 orang pada bagian Gilingan. Pada bulan September yang mengundurkan diri maupun yang di PHK ada 15 orang berdasarkan bagiannya, Gilingan 6 orang, *Crumb* 3 orang, Kerani 3 orang, Press 2 orang, Bengkel 1 orang dan Proses basah 1 orang. Pada bulan Oktober yang mengundurkan diri maupun yang di PHK ada 17 orang berdasarkan bagiannya, Gilingan 7 orang, Kerani 1 orang, Press 2 orang, Proses Basah 4 orang, Bengkel 1 orang, Labor 1 orang dan *Crumb* 1 orang.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 karyawan yang dikeluarkan sebanyak 47 orang, karena beberapa faktor adanya efisiensi terhadap tenaga kerja dan pension kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mengoptimalkan peningkatan tenaga kerja oleh PT. Teluk Luas *Crumb Rubber* secara menyeluruh. Kurang terlaksananya *soft skill*, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang diberi judul: **Pengaruh *Soft Skill*, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Teluk Luas *Crumb Rubber*.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas dalam menerapkan pentingnya *soft skill* terhadap suatu karyawan
2. Kurangnya kemampuan pekerja dalam menyikapi komitmen pada organisasi pada perusahaan PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang
- 3.Karyawan PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang menerima beban kerja yang berlebihan
4. Karyawan PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang memiliki jam kerja yang tidak menentu
5. Kurangnya semangat kerja karyawan akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja
- 6.Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan membuat hasil kinerja karyawan menjadi menurun
7. Kurangnya pelatihan dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja membuat keamanan menjadi menurun

8. Kurangnya perhatian antara atasan kepada bawahan akan berdampak negative terhadap komitmen kerja karyawan PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang
9. Tingginya tingkat keterlambatan maupun absensi karyawan dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan rendah di PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang
10. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun di PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas harus dibatasi agar penulis lebih terarah dalam melakukan penelitian dan tercapainya tujuan dari melakukan penelitian ini, jadi batasan masalah yang akan diteliti oleh penulis yaitu, Pengaruh *Soft Skill*, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderating Pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?

2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap *soft skill* pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap komitmen organisasi pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?
8. Bagaimana pengaruh kualitas pelatihan terhadap *soft skill*, komitmen organisasi dan pengembangan karir pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap *soft skill* pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap komitmen organisasi pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap pengembangan karir pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.
8. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan terhadap *soft skill*, komitmen organisasi dan pengembangan karir pada PT.Teluk Luas *Crumb Rubber* Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, antaranya:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia bekerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam penyusunan.