

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi di Kota Tangerang sebagian besar dipengaruhi oleh perusahaan industri, salah satunya yaitu perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur. Oleh karena itu Kota Tangerang dijuluki sebagai kota seribu industri. Hal ini menjadi peluang dan tantangan, dimana dengan banyaknya perusahaan industri maka dibutuhkan pula sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya sebuah perusahaan. sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan perusahaan bahkan dapat menjadi jalan penentu kelangsungan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai penggerak yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Usaha yang di tempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah mempunyai karyawan yang berkinerja baik. Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Dalam Peraturan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian. Pada pasal 16 ayat 1 yang menjelaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia industri dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan peran sumber daya manusia Indonesia di bidang industri. Lalu pada ayat 2 menjelaskan bahwa pembangunan sumber daya manusia industri sebagaimana dilakukan pada ayat 1 dilakukan oleh pemerintah, pemerintah

daerah, pelaku industri dan masyarakat. Selanjutnya pada ayat 3 pembangunan sumber daya manusia industri sebagaimana dimaksud pada ayat 1 memperhatikan penyebaran dan pemerataan ketersediaan sumber daya manusia industri yang kompeten untuk setiap wilayah provinsi dan kabupaten/kota. Dan yang terakhir pada ayat 4 menjelaskan bahwa Sumber daya manusia industri sebagaimana di maksud pada ayat 1 meliputi: Wirausaha industri, tenaga kerja industri, Pembina industri dan konsultan industri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perindustrian. Menimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 44 dan pasal 185 huruf b undang undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang penyelenggaraan bidang perindustrian. Dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku/ memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri.

Kota Tangerang termasuk ke dalam kawasan metropolitan yang tergabung ke dalam Jabodetabek. Di kota ini terdapat banyak perusahaan industri termasuk industri manufaktur. Beberapa perusahaan ternama memilih Kota Tangerang untuk mendirikan perusahaannya dalam menjalankan bisnisnya. Karena kota tangerang merupakan kota yang strategis dekat dengan pelabuhan dan berbatasan langsung dengan ibukota indonesia. Sehingga menjadi alasan para pengusaha mendirikan perusahaan di Kota Tangerang. Adapun beberapa contoh perusahaan industri yang bergerak dibidang manufaktur dan pencapaian produksinya di Kota Tangerang sebagai berikut :

Tabel 1.1
Peringkat Pencapaian Produksi Perusahaan Manufaktur di Kota Tangerang

No	Nama Perusahaan	Pencapaian Produksi
1.	PT. Bina Usaha Mandiri Mizusawa	19.318
2.	PT. Eagle Indo Pharma	18.570
3.	PT. Gajah Tunggal Tbk.	18.217
4.	PT. Panca Prima Ekabrothers	15.650
5.	PT. Santoso Teknindo	10.000
6.	PT Bando Indonesia	2.654
7.	PT. Indo Tirta Abadi	2.150
8.	PT. Surya Toto Indonesia Tbk	1.860

Sumber: HRD PT. Surya Toto Indonesia, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa dari beberapa perusahaan manufaktur yang berada di Kota Tangerang, PT. Surya Toto Indonesia Tbk memiliki data hasil produksi yang paling rendah dibandingkan dengan perusahaan lain dibidang yang sama yaitu manufaktur seperti PT. Santoso Teknindo yang mampu menghasilkan tingkat produksi yang lebih tinggi dengan selisih 8.140. Perusahaan yang sama-sama dibidang manufaktur ini memiliki tingkat hasil produksi yang cukup berbeda. Sehingga dari tabel tersebut menggambarkan produktivitas perusahaan yang kurang baik. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Kualitas dan performa sumber daya manusia yang baik akan sangat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Selain postur keuangan yang baik, kualitas sumber daya manusia yang memadai akan membantu perusahaan dapat berkembang dengan baik. Hal ini dikarenakan tingginya kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan sangat berdampak kepada kinerja perusahaan secara total terutama bagi perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur seperti PT. Surya Toto Indonesia Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang memproduksi dua macam jenis produk utama yaitu produk-produk saniter (*sanitarywares*) dan produk-produk peralatan dan perlengkapan saniter (*plumbing fitting*).

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sudah ditetapkan dengan kata lain kinerja adalah sebuah hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur (Sedamayanti, 2017:25). Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada pelatihan, kompetensi, dan beban kerja.

Sumber daya manusia adalah asset yang mempunyai peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan pihak yang menjalankan roda kehidupan perusahaan. Demi mencapai tujuan perusahaan setiap perusahaan dituntut untuk selalu melakukan banyak perubahan diberbagai bidang khususnya sumber daya manusia. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian memiliki dasar pertimbangan bahwa pembangunan nasional di bidang ekonomi dilaksanakan dalam rangka menciptakan struktur ekonomi yang kukuh melalui pembanguna industri yang maju sebagai motor penggerak ekonomi yang di dukung oleh kekuatan dan kemampuan sumber daya yang tangguh.

Salah satu hal terpenting yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja dikarenakan kinerja dari suatu perusahaan dapat mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian dalam jurnal Fairico Putra Ramadhan, Heru Susilo, dan Edlyn Khurotul Aini (2018) kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja seorang karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemauan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor yang baik pula serta kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemauan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Selain itu, baik tidaknya suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melakukan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi perusahaan. Namun, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan jurnal penelitian Wan Dedi Wahyudi dan Zulaspan Tupti (2019) kinerja karyawan mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hal penting. Kinerja karyawan disini sebagai hasil kerja yang dicapai setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilannya suatu kinerja karyawan dibutuhkan evaluasi yang dikenal dengan penilaian kinerja. Berikut hasil rekapitulasi kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. yang dapat menyatakan baik atau tidaknya kinerja karyawan:

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk
Tahun 2019-2021

Klasifikasi	Rentang Nilai
Sempurna	90% - 100%
Baik	80% - 89%
Cukup	70% - 79%
Kurang	40% - 69%
Kurang Sekali	< 40%

Sumber: PT. Surya Toto Indonesia Tbk (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 kriteria penilaian kinerja karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk pada rentang nilai 90% - 100% merupakan klasifikasi sempurna, 80% - 89% merupakan klasifikasi baik, 70% -79% merupakan klasifikasi cukup, 40% - 69% merupakan klasifikasi kurang, sedangkan rentang nilai < 40% merupakan klasifikasi kurang sekali. Berikut hasil rekapitulasi karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk tahun 2019 – 2021 pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT Surya Toto Indonesia Tbk
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian	Realisasi Kinerja	Nilai
2019	249 Orang	100%	69%	Kurang
2020	319 Orang	100%	64%	Kurang
2021	369 Orang	100%	77%	Cukup

Sumber: PT. Surya Toto Indonesia Tbk. (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 rekapitulasi kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk. pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami kinerja yang berfluktuatif, dimana pada tahun 2019 kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk. mencapai realisasi sebesar 69% dari target pencapaian 100% yang berada dinilai kurang. Kemudian pada tahun 2020 kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk mengalami penurunan sebesar 5% yaitu menjadi 64%. Dengan penurunan ini, maka kondisi kinerja karyawan dari perusahaan masih masih berada pada kategori

kurang. Pada tahun 2021 kinerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk mengalami peningkatan sebesar 13% yang membuat realisasi kinerjanya menjadi 77% dan berada di nilai cukup. Walaupun terjadi peningkatan tetapi kinerja perusahaan masih jauh dari target yang direncanakan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Peneliti merasa bahwa keterbatasan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan masih kurang untuk dijadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, sehingga peneliti melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner penelitian awal pada 30 karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk. secara acak sebagai sampel. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja pegawai dapat dilihat di tabel 1.4

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	2	3	11	8	6	77	2,57
	Kuantitas Kerja	4	10	7	9	0	99	3,30
	Tanggung Jawab	3	16	6	5	0	107	3,57
	Kerja Sama	2	5	10	8	5	81	2,70
	Inisiatif	3	13	9	5	0	104	3,47
Total Rata-rata								15,61
Jumlah skor rata-rata kinerja karyawan		3	9	9	7	2	94	3,12

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil kuesioner penelitian awal mengenai kinerja karyawan yang dilakukan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. menyatakan variabel kinerja memiliki skor rata-rata 3,12. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi kualitas kerja dengan nilai 2,57 dan dimensi kerja sama dengan nilai 2,70. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan

bapak Asep Saepullah selaku General Manager di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan pemahaman yang kurang terhadap pekerjaan, ketidaktelitian karyawan terhadap pekerjaan, kurangnya inisiatif karyawan terhadap pekerjaan, sehingga membuat kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. masih belum optimal. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia, tujuan organisasi/perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output optimal*.

Tercapainya tujuan perusahaan lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu lewati berbagai cara salah satunya yaitu dengan pelatihan kerja, mengurangi beban kerja, dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Rahmi dan Abdul Aziz (2017), Tommy Andre Adi Putra, Ni Nyoman Suryani, dan Sapta Rini Widyawati (2021), Herry Krisnandi dan Nanda Agung Saputra (2021), Agustinus Setyawan (2018), Surya Akbar (2018), Rani Anwar (2018), Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, dan Aditya Narendra Wardhana (2020), menyebutkan bahwa

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja, kompetensi, beban kerja, komitmen organisasi, motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Berikut hasil penelitian awal faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. yaitu:

Tabel 1.5
Variabel Yang Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Pelatihan Kerja	Instruktur	2	4	11	10	3	82	2,73
	Peserta	4	5	11	9	1	92	3,07
	Materi	3	5	10	9	3	86	2,87
	Metode	2	4	8	12	4	78	2,60
	Tujuan	3	5	10	9	3	86	2,87
Total Rata-Rata								14,14
Jumlah Skor Rata-Rata		3	4	10	10	3	84	2,8
Kompetensi	Pengetahuan	3	5	10	9	3	86	2,87
	Pemahaman	4	5	11	9	1	92	3,07
	Kemampuan	3	6	10	9	2	89	2,97
	Nilai	5	8	14	3	0	105	3,50
	Sikap	7	9	7	4	3	103	3,43
	Minat	2	4	8	12	4	78	2,60
Total Rata-Rata								18,44
Jumlah Skor Rata-Rata		4	6	10	7	2	92	3,07
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	6	13	6	4	1	109	3,63
	Penggunaan Waktu Kerja	8	18	4	0	0	124	4,13
	Target yang Harus Dicapai	6	15	6	2	1	113	3,77
Total Rata-Rata								11,53
Jumlah Skor Rata-Rata		6	15	5	2	0	115	3,84
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	5	8	14	3	0	105	3,50
	Komitmen Berkelanjutan	4	5	17	3	1	98	3,26
	Komitmen Normative	4	2	12	12	0	88	2,93
Total Rata-Rata								9,69
Jumlah Skor Rata-Rata		4	5	14	6	0	97	3,23
Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	9	8	7	4	2	108	3,47
	Kebutuhan akan afiliasi	13	2	12	3	0	115	3,83
	Kebutuhan akan kekuasaan	8	5	10	7	0	104	3,47

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Total Rata-Rata								10,77
Jumlah Skor Rata-Rata		10	5	9	4	0	109	3,59
Kepemimpinan	Innovator	13	9	5	3	0	122	4,07
	Komunikator	13	6	4	5	2	113	3,77
	Motivator	9	6	8	5	2	105	3,47
	Controller	12	9	6	3	0	120	4,00
Total Rata-Rata								15,31
Jumlah Skor Rata-Rata		11	7	5	5	1	115	3,82
Kompensasi	Kompensasi Langsung	5	8	12	5	0	105	3,43
	Kompensasi Tidak Langsung	5	8	14	3	0	103	3,50
Total Rata-Rata								6,93
Jumlah Skor Rata-Rata		5	8	13	4	0	104	3,47
Total Skor Keseluruhan								23,82
Skor Rata-Rata Keseluruhan								3,40

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa dari ke tujuh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. yang memiliki nilai di bawah rata-rata yang membuat kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia masih belum mencapai target yang diharapkan perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor kurangnya pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja.

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh pramudyo (2017:23) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan.

Berdasarkan jurnal penelitian Andy Fitriyadi Dharma Tilaar (2020) pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian

serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Lalu adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yang menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian penelitian yang dilakukan Leatemina (2018) menjelaskan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner penelitian awal kepada 30 orang karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk. sebagai sampel penelitian, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana pelatihan kerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Penelitian Awal Variabel Pelatihan Kerja di PT. Surya Toto Indonesia Tbk

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Pelatihan Kerja	Instruktur	2	4	11	10	3	82	2,73
	Peserta	4	5	11	9	1	92	3,07
	Materi	3	5	10	9	3	86	2,87
	Metode	2	4	8	12	4	78	2,60
	Tujuan	3	5	10	9	3	86	2,87
Total Rata-Rata								14,14
Jumlah Skor Rata-Rata		3	4	10	10	3	84	2,8

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas dapat di lihat dari hasil kuesioner penelitian awal variabel pelatihan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 2,8. Di mana terdapat lima dimensi dalam variabel pelatihan kerja yaitu dimensi instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimesi instruktur dengan nilai 2,73 dan dimensi metode dengan nilai 2,60. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Asep Saepullah

selaku *general manager* di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan pelatihan kerja kurang optimal atau belum sesuai harapan perusahaan, diperoleh bahwa instruktur dalam pelatihan kerja kurang menguasai materi yang diberikan sehingga para peserta selaku karyawan PT. Surya Toto Indonesia belum memahami atau belum meningkatnya kinerja karyawan. Lalu metode penyampaiannya tidak sesuai dengan materi yang hendak disampaikan sehingga para peserta pelatihan kerja kurang menangkap maksud dan tujuan yang disampaikan oleh instruktur.

Menurut Martin dalam Donni Juni Priansa (2019:139) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan karyawan. Kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan, seperti kreatifitas dan keterampilan menghasilkan jaringan. Menurut Sriwidodo dan Haryanto dalam Edi Sutrisno (2017:140) mengatakan bahwa kompetensi adalah hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi. Berdasarkan jurnal penelitian Yusuf Ardiansyah (2018) seorang karyawan yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Lalu pada jurnal penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

Setiap perusahaan pastinya sangat mengharapkan para karyawannya memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, karena karyawan yang memiliki kompetensi akan berpengaruh positif pada kinerja karyawan tersebut. Berikut

adalah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner penelitian awal mengenai variabel kompetensi di PT. Surya Toto Indonesia Tbk

Tabel 1.7
Hasil Penelitian Awal Variabel Kompetensi di PT. Surya Toto Indonesia Tbk

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kompetensi	Pengetahuan	3	5	10	9	3	86	2,87
	Pemahaman	4	5	11	9	1	92	3,07
	Kemampuan	3	6	10	9	2	89	2,97
	Nilai	5	8	14	3	0	105	3,50
	Sikap	7	9	7	4	3	103	3,43
	Minat	2	4	8	12	4	78	2,60
Total Rata-Rata								18,44
Jumlah Skor Rata-Rata		4	6	10	7	2	92	3,07

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat di lihat dari hasil kuesioner penelitian awal variabel kompetensi memiliki skor rata-rata 3,07. Di mana terdapat tiga dimensi dalam variabel kompetensi, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu pengetahuan dengan nilai 2,87 dimensi kemampuan dengan nilai 2,97 dan dimensi minat dengan nilai 2,60. Selain melakukan penelitian awal peneliti juga melakukan wawancara berkaitan dengan kompetensi di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. menurut bapak Asep Saepullah selaku *general manager* di PT. Surya Toto Indonesia Tbk. kurangnya pengetahuan, kemampuan, dan minat pada karyawan membuat kompetensi pada karyawan rendah, sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Pelatihan dan kompetensi berkaitan erat dengan tuntutan tugas pekerjaan dari organisasi. Tuntutan tugas tersebut sering disebut sebagai beban kerja. Beban kerja yang dihadapi karyawan sudah tentu menuntut performa para karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang distandarisasi oleh teknologi modern. Beban kerja

merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Dari beberapa pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner penelitian awal kepada 30 orang karyawan di PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Tabel 1.8
Hasil Penelitian Awal Variabel Beban Kerja di PT. Surya Toto Indonesia Tbk.

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	6	13	6	4	1	109	3,63
	Penggunaan Waktu Kerja	8	18	4	0	0	124	4,13
	Target yang Harus Dicapai	6	15	6	2	1	113	3,77
Total Rata-Rata								11,53
Jumlah Skor Rata-Rata		6	15	5	2	0	115	3,84

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 diatas dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian awal variabel beban kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,84. Dimana terdapat dua dimensi dalam variabel beban kerja, dimensi yang memiliki nilai diatas rata-

rata yaitu dimensi penggunaan waktu kerja dengan nilai 4,13 dan dimensi target yang harus dicapai dengan nilai 3,77.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena yang telah di jelaskan dapat dilihat beberapa masalah yang timbul yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan PT. Surya Toto Indonesia Tbk. yang disebabkan oleh pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja yang masih rendah di dalam perusahaan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Surya Toto Indonesia Tbk.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka penelitian akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan kerja, kompetensi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah diantara:

1. Kinerja karyawan
 - a. Pemahaman yang kurang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Kuantitas Kerja yang kurang baik serta belum memenuhi target yang ditetapkan.

- c. Kurangnya kerja sama antar karyawan
2. Pelatihan kerja
 - a. Instruktur pada pelatihan kerja kurang menguasai materi pelatihan yang disampaikan
 - b. Kurangnya metode yang disampaikan
 - c. Kurangnya antusias peserta dalam mengikuti pelatihan kerja
 3. Kompetensi
 - a. Kurangnya pengetahuan pada karyawan
 - b. Kurangnya Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan
 - c. Kurangnya sikap yang dimiliki oleh karyawan
 4. Beban kerja
 - a. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap kondisi pekerjaan
 - b. Waktu kerja yang diberikan cenderung berlebihan
 - c. Tingginya target harus dicapai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dilihat dapat dirumuskan permasalahan diantaranya:

1. Bagaimana pelatihan kerja di PT.Surya Toto Indonesia Tbk.
2. Bagaimana kompetensi di PT.Surya Toto Indonesia Tbk.
3. Bagaimana Beban kerja di PT.Surya Toto Indonesia Tbk.
4. Bagaimana kinerja karyawan di PT.Surya Toto Indonesia Tbk.
5. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan Kerja di PT.Surya Toto Indonesia Tbk
2. Kompetensi di PT.Surya Toto Indonesia Tbk
3. Beban kerja di PT.Surya Toto Indonesia Tbk
4. Kinerja Karyawan di PT.Surya Toto Indonesia Tbk
5. Besarnya pengaruh Pelatihan kerja, Kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Surya Toto Indonesia Tbk baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini di harapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh pelatihan kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kompetensi, beban kerja dan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan praktis

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak tersebut antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami materi-materi manajemen sumber daya manusia khususnya hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan kerja, kompetensi, beban kerja, dan kinerja karyawan.
 - b. Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah mengenai sumber daya manusia yang terjadi dalam kondisi dunia pekerjaan yang sebenarnya, khususnya di perusahaan manufaktur.
 - c. Menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan penulis dalam dunia kerja di masa yang akan datang.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT.Surya Toto Indonesia Tbk

- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja di PT.Surya Toto Indonesia Tbk
3. Bagi Pihak Lain
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan ilmu mengenai pelatihan kerja, kompetensi, beban kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Dijadikan sebagai yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama