

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini adalah era perdagangan bebas, yang mana sebuah perusahaan dituntut untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan sebuah perusahaan. Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan prestasi kerja yang baik tidak hanya dilakukan melalui cara penarikan tenaga kerja yang kompeten tetapi juga didukung usaha yang lain, salah satunya melalui pelatihan tenaga kerja. Pelatihan pada dasarnya ialah salah satu bentuk upaya perusahaan atau organisasi untuk

meningkatkan kemampuan karyawan. Menurut (Fahrozi et al., 2022) pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM untuk memajukan perusahaan. Dengan pelatihan kerja, membuat karyawan dapat menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja karena mereka dapat menangani pekerjaan dengan percaya diri dan menerapkan metode kerja yang tepat.

Selain pelatihan kerja, menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja juga menjadi hal yang sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam rangka mewujudkan tujuan bersama. Untuk itu perlu adanya sebuah pedoman bersama berupa sistem perjanjian kerja yang harus disepakati bersama. Dengan sistem perjanjian kerja ini diharapkan adanya kepastian hak dan kewajiban serta terpenuhinya hak dan kewajiban secara timbal balik yang dapat menjamin peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sistem kontrak kerja (PKWT) yang dilaksanakan oleh perusahaan ini adalah hal yang penting dalam mencapai sasaran kinerja. Penelitian (Retnosari et al., 2016) penerapan secara baik pada pekerja kontrak mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan.

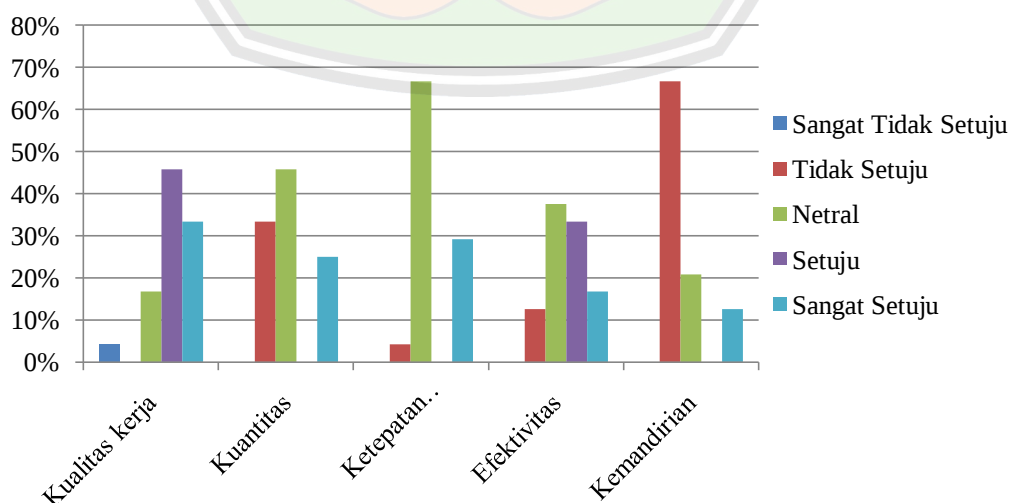
Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan ialah pemberian *reward & punishment*. *Reward & punishment* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward & punishment* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Tinggi rendahnya penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diukur dari gaji atau bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social (Ikhsan, 2022). *Reward &*

punishment merupakan suatu konsep yang dikembangkan dari suatu konsep manajemen Sumber Daya Manusia, terutama ditujukan dalam rangka memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya.

Circle K merupakan jaringan waralaba toko *kelontong* atau *minimarket* Internasional yang berasal dari Amerika Serikat. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1951 di *El Paso, Texas*. Circle K dibawah naungan PT Circleka Indonesia Utama mulai memasuki industri ritel Indonesia pada tahun 1986 dengan membuka toko pertamanya di Jakarta dengan konsep *Convenience Store*. Hingga saat ini, PT Circleka Indonesia Utama atau Circle K telah memiliki cabang di hampir setiap kota besar di seluruh Indonesia dan menjadi salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia.

Guna mengetahui Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama, maka peneliti melakukan *pra-survey* dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 24 karyawan di PT Circleka Indonesia Utama dan didapatkan hasil berikut:

Tabel 1.1 Hasil kuisisioner *pra-survey* mengenai Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama



Sumber : Data olahan kuesioner *pra-survey*, 2024

Dari data hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Circleka Indonesia Utama termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase pada indikator kuantitas sebanyak 45,8% karyawan menjawab netral, ini berarti mereka masih meragukan kinerja yang mereka lakukan apakah selalu melebihi target yang ditentukan atau bahkan kurang dari target. Selain itu hasil pra-survey menunjukkan 66,7% karyawan merasa belum dapat menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai, selain itu mereka juga tidak dapat bekerja dengan fokus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama mengalami masalah.

Sebagai salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia, selain pentingnya meningkatkan kualitas produk-produk untuk di pasarkan, peningkatan kinerja karyawan pun menjadi sebuah hal yang sangat penting untuk di lakukan perusahaan agar dapat membawa kemajuan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Menyadari bahwa kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk kemajuan perusahaan, maka manajemen melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berikut adalah data jenis-jenis Pelatihan Kerja beserta dengan jumlah karyawan yang telah mengikuti pelatihan tersebut.

Tabel 1.2 Hasil data Pelatihan Kerja dan jumlah peserta Pelatihan

No	Peserta	Tema Pelatihan	Jumlah Peserta
1.	Karyawan	Pelatihan <i>Refresh</i> Panca Pesona	65
2.	Karyawan	Pelatihan <i>Basic Employee</i>	58
3.	Karyawan	Pelatihan <i>Self Improvement</i>	25
4.	Karyawan	Pelatihan <i>Essential Leadership</i>	59

Sumber : Data olahan trainer PT Circleka Indonesia Utama, 2024

Data yang terdapat pada tabel 1.2 yang tertera menunjukkan bahwa PT Circleka Indonesia Utama telah menyelenggarakan 4 jenis pelatihan kerja yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan. Namun, dapat dilihat adanya selisih jumlah peserta yang cukup signifikan pada setiap pelatihan kerja tersebut. Contohnya, Pelatihan *Self Improvement* mendapat jumlah peserta paling sedikit dibandingkan jumlah peserta pada tiga jenis pelatihan lainnya. Ini menunjukkan bahwa tidak seluruh karyawan telah mengikuti pelatihan kerja tersebut. Dan ini yang dapat menjadi permasalahan, jika seluruh karyawan tidak mendapatkan pelatihan kerja yang sama maka seterusnya juga tidak bisa dipungkiri hal tersebut dapat menyebabkan kualitas karyawan semakin menurun maupun tidak berkembang.

Selain data sekunder yang menyatakan bahwa pelatihan kerja masih belum dilakukan dengan optimal, peneliti juga melakukan penelitian pada sistem kontrak kerja yang berlaku di PT Circleka Indonesia Utama.

Tabel 1.3 Hasil Data Sistem Kontrak Kerja PT Circleka Indonesia Utama

No	Pelatihan Kerja	Total Karyawan
1.	Karyawan dengan status PKWT	55
2.	Karyawan dengan status PKWTT (Kontrak)	64
Total Karyawan		119

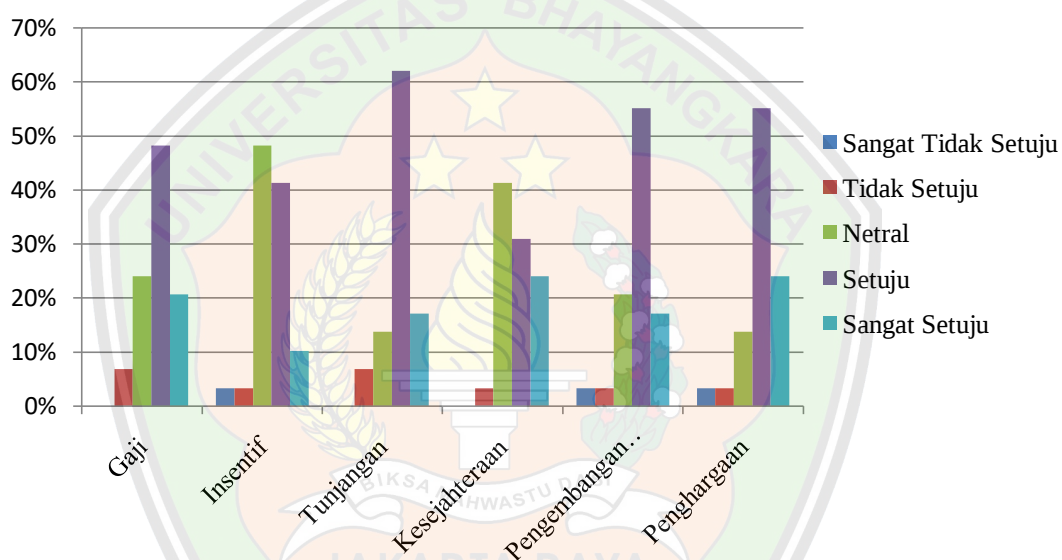
Sumber: Data HRD PT Circleka Indonesia Utama

Berdasarkan data tersebut, dari 119 karyawan didominasi oleh karyawan yang masih berstatus PKWT atau karyawan kontrak yakni sebanyak 64 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang masih berstatus PKWT tersebut kemungkinan dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Namun hal tersebut tentu belum dapat dipastikan, melihat keadaan yang

sebenarnya terjadi di lapangan bahwa kemungkinan yang terjadi ialah karyawan kontrak bekerja dengan maksimal untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap atau untuk dapat diperpanjang masa kontrak kerja mereka.

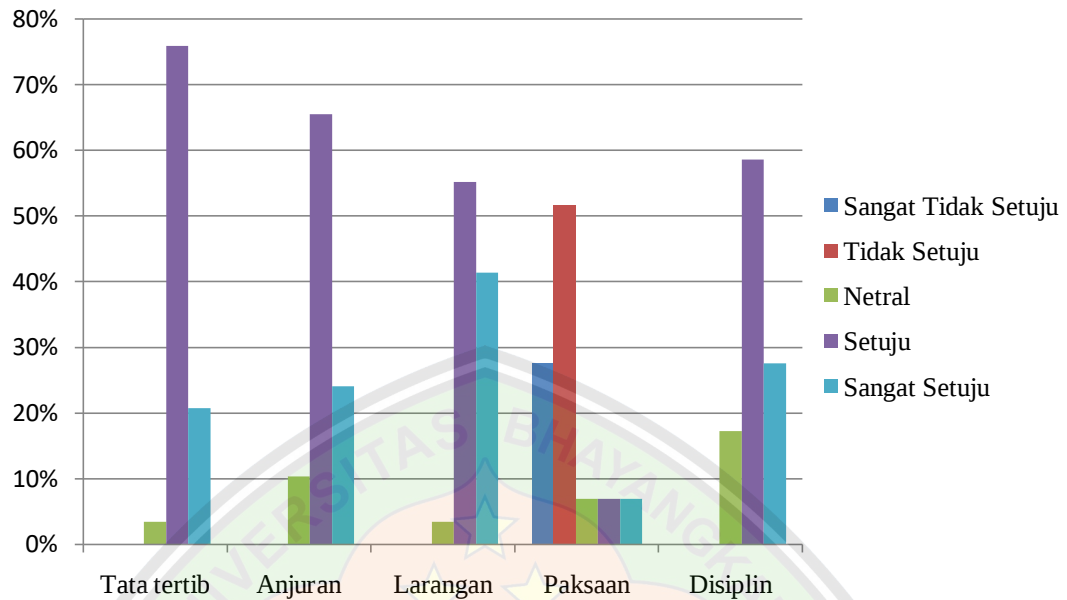
Selain mengetahui pelatihan kerja dan sistem kontrak kerja di PT Circleka Indonesia Utama, penulis pun melakukan *pra-survey* pada 29 karyawan untuk mengetahui data *reward & punishment* pada PT Circleka Indonesia Utama.

Tabel 1.4 Hasil kuesioner Reward



Sumber: Data olahan kuesioner penulis, 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat dari hasil persentase indikator tunjangan pada tabel *reward* terdapat 62,1% karyawan telah mendapatkan tunjangan dari perusahaan. Selain itu, sebanyak 55,2% karyawan telah mendapatkan pengembangan karir dan penghargaan psikologis maupun sosial dari perusahaan.

Tabel 1.5 Hasil kuesioner *Punishment*

Sumber: Data olahan kuesioner penulis, 2024

Lalu, pada tabel *Punishment* juga ditemukan bahwa 75,9% karyawan telah mengetahui tata tertib yang berlaku di perusahaan dan sebanyak 51,7% karyawan tidak merasa terpaksa dalam mengikuti aturan yang berlaku pada perusahaan. Data tersebut menunjukkan bahwa *Reward & Punishment* telah dijalankan dengan cukup baik.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gappada* penelitian – penelitian terdahulu. Pada variabel pertama pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu pada penelitian (Yeni Setiani, 2023) memperoleh pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika pelatihan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Selaras dengan penelitian yang dilakukan dengan (Andayani & Makian, 2017) berdasarkan hasil yang diperoleh, disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Yunita Leatemia, 2018) menjelaskan dalam kesimpulannya bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini (Sugiarti et al., 2016) selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan namun ada variabel lain yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya variabel sistem kontrak kerja, menurut (Dunggio & Basri, 2019) memperoleh kesimpulan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2016) bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Falah et al., 2022) memperoleh kesimpulan bahwa pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 1,512% dan sisanya 51,84% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel sistem kerja kontrak.

Pada variabel berikutnya yaitu *reward & punishment* terhadap kinerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Sofiati, 2021) mendapat kesimpulan bahwa *reward & punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh (Rinda et al., 2022) bahwa *reward & punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian bahwa (Astuti et al., 2022) *reward & punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Suak et al., 2017) memperoleh kesimpulan bahwa *reward & punishment* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan pada *research gap* yang mendapati adanya inkonsistensi pada penelitian-penelitian terdahulu, dan untuk membuktikan hasil dari pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Sistem Kontrak Kerja, dan *Reward & Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Circleka Indonesia Utama”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang rancangan proposal diatas maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama?
2. Apakah sistem kontrak kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama?
3. Apakah *reward & punishment* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama?
4. Apakah pelatihan kerja, sistem kontrak kerja, dan *reward & punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai penulis adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama.

2. Untuk mengetahui pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward & punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward and punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Circleka Indonesia Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi PT Circleka Indonesia Utama sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja, sistem kontrak kerja dan *reward & punishment*.
2. Bagi Penulis sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.
3. Bagi Akademisi sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk memahami lebih jelas mengenai penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang mengenai masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang telaah teori, telaah empiris, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan data skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan, dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan akhir dari penulisan.