

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan memegang peranan dan fungsional yang sangat penting. Serta, berpengaruh terhadap jalannya proses bisnis suatu perusahaan. Selain, karena adanya kehadiran, pertumbuhan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang semakin cepat dan canggih menjadi salah satu faktor pendorong. Bahwa, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan terutama sumber daya yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Salah satunya ialah generasi milenial yang dianggap sebagai sumber daya yang memiliki peran penting sebagai pemain utama atau *key players* perusahaan berdasarkan kepada bonus demografi di Indonesia.

Menurut Bappenas melalui laporan IDN Research Institute (2019), jumlah generasi milenial (rentang usia 20-35 tahun) di Indonesia mencapai 63 juta jiwa pada saat ini. Jumlah itu setara 24% dari jumlah penduduk Indonesia kategori usia produktif (usia 14-64 tahun). Berkaca dari fenomena tersebut, eksistensi sumber daya manusia sebagai asset memiliki posisi yang strategis pada sebuah perusahaan, yang harus dikelola dengan baik secara manajerial agar dapat mewujudkan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut bukan tanpa alasan. Sebab, pada hakikatnya manusia sebagai sumber daya selalu berperan aktif dominan di dalam setiap kegiatan organisasi

atau perusahaan, karena pada dasarnya manusia sendiri yang menjadi perencana, pelaku dan penggerak serta penentu terwujudnya tujuan yang direncanakan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam upaya memaksimalkan peran dan fungsi sumber daya berupa karyawan yang dimiliki, dapat terlihat dari peningkatan kinerja yang bisa dilakukan dengan penerapan sistem manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk mengelola sumber daya yang ada dengan baik, sesuai dengan kebutuhan. Menurut Hasibuan (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebuah ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan antara peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Demikian, bahwa tingkat produktivitas, efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya menjadi tolak ukur kesuksesan perusahaan dalam melakukan peningkatan kinerja perusahaan melalui karyawan.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil pekerjaan (kinerja) yang capai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal dan tidak bertentangan dengan moral serta etika yang berlaku. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain seperti keahlian, kemampuan, tenaga kerja, kompensasi, motivasi kerja, pelatihan, pengembangan, saran dan prasarana hingga kebijakan perusahaan. Hal - hal yang berkaitan dengan tenaga kerja adalah kebijakan mengenai penetapan status kerja pada karyawan suatu perusahaan.

Status kerja merupakan hal yang masih dianggap kurang begitu penting bagi perusahaan sebagai upaya peningkatan kinerja. Padahal, bagi karyawan status pekerja merupakan hal dasar yang mengikat seseorang untuk melakukan tugas, tanggung jawab dan pekerjaan pada perusahaan. Aktualnya, status kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan. Hasil penelitian Adedeji J (2016) yang berjudul *Effect of Job Status, Gender and Employees Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employee in Ekiti State, Nigeria* mengungkapkan bahwa status kerja terhadap pegawai pemerintah di Nigeria berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja. Selain itu, hubungan status kerja terhadap kinerja juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan pada perusahaan berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh Januar *et.al* (2018) dan Nugraha, *et.al* (2017) pada penelitian yang dilakukan di karyawan Auto 2000 Sukun Malang.

Selain itu, berdasarkan sebuah laporan yang dirilis oleh IDN Research Institute (2019) dikatakan bahwa hanya 1 dari 10 milenial menyatakan ingin bekerja lebih dari 10 tahun disebuah perusahaan, dan hanya 3 dari 10 milenial menyatakan ingin bekerja 2-3 tahun pada sebuah perusahaan. Fakta tersebut tentunya menarik untuk bahas bagaimana korelasi antara status kerja generasi milenial terhadap tingkat kinerja yang mereka ciptakan pada perusahaan.

Secara legal pengaturan mengenai kebijakan status kerja di Indonesia tertuang dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan yang

terbaru adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) turunan dari Undang – Undang (UU) Cipta Kerja tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Landasan hukum tersebut mengatur mengenai hubungan karyawan dengan perusahaan secara legal. Memang, beberapa karyawan lebih suka memilih untuk menjadi karyawan tetap karena keamanan finansial, kepastian karir, dan status yang dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja sehingga lebih produktif. Namun, seberapa besar pengaruh status kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan terutama pada generasi milenial menarik untuk ditelaah dan diteliti lebih jauh pada masa kini.

Dalam pekerjaan, besarnya tanggung jawab dan kewajiban karyawan dalam bekerja untuk menciptakan produktivitas perusahaan melalui peningkatan kinerja dapat terpengaruhi oleh besaran kompensasi yang diterima. Menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga berarti semua jenis bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam hal hubungan kerja (Dessler, 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Banisch (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial pada PT. Wahana Lentera Raya Gresik yang dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 160 responden bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap perubahan tingkat kinerja karyawan yang signifikan. Hal tersebut juga didukung oleh Intan Candradewi (2019), Panggiki *et.al* (2018) dan

Aprianggi *et.al* (2018) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif bagi karyawan dalam upaya peningkatan kinerja sebuah perusahaan. Dengan demikian bahwa dengan asumsi semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, akan membuat tingkat kinerja karyawan semakin baik. Bahwa kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Karena kompensasi yang adil dan tepat dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pada karyawan sebuah perusahaan.

Lebih lanjut, bahwa dalam penelitian ini dilakukan disalah satu kota dengan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang merupakan pemegang UMK terbesar di Provinsi Banten bahkan dalam skala nasional yaitu Kota Cilegon dengan besaran UMK Rp. 4.430.245 berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Banten No 561/Kep.280-Huk/2021. Hal tersebut menjadi menarik bagaimana besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan pada suatu perusahaan akan berdampak kepada tingkat kinerja dalam melakukan pekerjaannya.

Selain status kerja dan kompensasi yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap tingkat kinerja, salah satu variabel lain yang memiliki afiliasi keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan. Menurut Widodo (2018) pelatihan adalah merupakan suatu proses meningkatkan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi karyawan. Sementara itu, menurut Aljabar (2020) Pelatihan adalah proses yang dirancang dalam upaya untuk meningkatkan pengetahuan

dan keterampilan teknis ataupun meningkatkan kinerja seorang karyawan pada sebuah perusahaan. Pelatihan juga merupakan sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedural secara sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis tertentu (Larasati, 2018).

Menurut hasil penelitian Wulandari (2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial dengan sampel sebanyak 208 karyawan. Bahwa pelatihan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Eli Yulianti (2015) bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dari kegiatan pelatihan yang dilakukan dengan menggunakan 50 responden pada karyawan hotel dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Karyawan Grand Fatma Hotel Tenggarong, Kutai Kartanegara. Serta penelitian lainnya oleh Wuse *et.al* (2018) menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Kawasan Industri Krakatau Cilegon yang merupakan sebuah kawasan industrial berikat nasional yang didirikan pada tahun 1982 oleh anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni Krakatau Steel Tbk pada karyawan yang bekerja dan termasuk ke dalam generasi milenial. Keberadaan status kerja, kompensasi dan pelatihan pada karyawan generasi milenial disebuah perusahaan memegang peran penting sebagai sumber daya dan asset untuk dapat meningkatkan kinerja. Terlebih lagi setelah adanya perubahan Undang – Undang (UU),

upah minimum dan tentunya afiliasi pelatihan terhadap kinerja. Generasi milenial menurut Elwood Carlson dalam bukunya yang berjudul *The Lucky Few: Between the Greatest Generation and the Baby Boom* (2008), generasi milenial adalah mereka yang lahir dalam rentang tahun 1983 sampai dengan 2001.

Dengan berdasarkan pokok pemikiran latar belakang diatas, bahwa karyawan sebagai sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan melalui peningkatan kinerja. Maka, perlu dilakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh dan hubungan serta keterkaitan faktor-faktor peningkatan kinerja seperti status kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap karyawan generasi milenial pada sebuah perusahaan yang akan penulis tuangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Status Kerja, Kompensasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Kawasan Industri Krakatau Cilegon”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah status kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon?

4. Apakah status kerja, kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh status kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon
4. Untuk menganalisis pengaruh status kerja, kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial di Kawasan Industri Krakatau Cilegon

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, seperti sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini semoga dapat diharapkan menjadi referensi serta kajian dan literasi ilmu dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan hal – hal yang tentunya berhubungan langsung dengan variabe

yang menjadi bahan penelitian, seperti status kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan khususnya generasi milenial, sehingga hasil penelitian ini dapat memberi sebuah wawasan serta pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan atau instansi tertentu.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Kawasan Industri Krakatau Cilegon merupakan sebuah kawasan industri berikat yang didalamnya terdapat beberapa perusahaan baik swasta, nasional, internasional maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Semoga penelitian ini dapat memberikan informasi, referensi serta dapat memberikan masukan yang berkaitan dan berhubungan dengan kaidah ilmu manajemen sumber daya manusia terutama yang menyangkut secara spesifik mengenai status kerja, kompensasi, dan pelatihan. Serta dapat menambah pengetahuan dan memberi masukan kepada karyawan generasi milenial yang bekerja pada perusahaan yang ada di dalam Kawasan Industri Krakatau Cilegon guna untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk tanggung jawab kepada pekerjaan.

1.4.2.2 Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan rujukan peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan hal – hal yang diteliti yaitu status kerja, kompensasi, pelatihan dan kinerja karyawan khususnya pada generasi milenial.