

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja dan berkontribusi sebagai penggerak dalam suatu perusahaan (Erwantiningsih, 2023:145). Tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan akan sulit berjalan dan beroperasi dengan baik meskipun sumber daya lainnya sudah terpenuhi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan lebih mudah membentuk tim kerja yang efektif dan memudahkan perusahaan dalam memperoleh keuntungan (Simbolon *et al.*, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh suatu perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa. Sebab, kesuksesan bisnis hanya bisa diraih jika sumber daya manusia yang dipekerjakan perusahaan memiliki kualitas dan komitmen yang tinggi sehingga mampu terus berinovasi guna memenuhi kebutuhan konsumen (Nuryanto, 2023:28). Salah satu perusahaan di bidang manufaktur yang melibatkan sumber daya manusia yaitu PT. Karya Plasindo.

PT. Karya Plasindo yang berlokasi di Jalan Medan Delitua Km 7,7, Titi Kuning, Medan Johor, Sumatera Utara 20146, adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur *polybag*. Dengan pengalaman 28 tahun, perusahaan telah melakukan upaya yang konsisten dalam berinovasi dan meningkatkan produk sambil mengikuti tren dunia. Yang mana, selama bertahun-tahun perusahaan

mendapatkan formula ideal dalam memasok *polybag* yang lebih tipis dan kuat, yaitu terutama menyediakan tiga jenis plastik: HDPE (*High-Density Polyethylene*), LDPE (*Low-Density Polyethylene*), dan IPP (*Inflated Polypropylene*). Perusahaan beroperasi dengan mesin berteknologi tinggi, menggunakan bahan baku yang luar biasa dan bantuan tim yang terlatih dalam menghasilkan produk yang berkualitas (karyagroup.co.id, 2022).

Banyaknya produk yang dihasilkan membuat perusahaan memiliki banyak karyawan di dalamnya termasuk karyawan kontrak dan karyawan tetap. Status karyawan kontrak tidak memiliki jaminan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Sementara karyawan tetap merupakan karyawan yang memiliki status kerja yang jelas dengan bekerja secara tetap di perusahaan dengan jangka waktu tidak tertentu (Armasari & Utomo, 2021).

PT. Karya Plasindo memiliki visi menjadi perusahaan yang maju di masa depan yang menjadi produsen pilihan utama konsumen untuk solusi kemasan plastik ramah lingkungan dan misinya adalah menjaga keseimbangan mutlak kualitas produk yang dihasilkan, oleh sebab itu PT. Karya Plasindo mengharapkan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya dengan mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan Ariati *et al.* (2023) menyatakan bahwa karyawan sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam perusahaan merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan perusahaan seperti visi dan misi perusahaan.

Salah satu karyawan tersebut adalah yang berperan dalam menghasilkan produk yaitu karyawan yang disebut sebagai mandor/operator di bagian produksi yang menangani jalannya produksi dan mengontrol mesin dalam kegiatan produksi yang diharapkan memiliki pengetahuan tentang pengoperasian mesin produksi dari tahap tuang bahan hingga *packing*, pengawasan mesin, dan meminimalisir kegagalan produk jadi. Menurut *Dictionary of Occupational Titles* (DOT), yang diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat, menyatakan bahwa “operator produksi adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengoperasikan mesin atau peralatan dalam proses produksi. Mereka melakukan tugas-tugas seperti mengatur dan menjalankan mesin, memantau aliran produksi, dan memastikan kualitas produk yang akan dihasilkan”.

Kinerja karyawan merupakan komponen kunci bagi setiap perusahaan yang ingin berkembang, yang mana kinerja karyawan yang tinggi diproyeksikan akan meningkatkan daya saing perusahaan yang merupakan tujuan perusahaan (Anyona & Bula, 2023). Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang diukur kualitas dan kuantitasnya berdasarkan pencapaian tugas dan target serta kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja secara kuantitas adalah hasil yang diperoleh yang diukur dengan angka-angka seperti jumlah pekerjaan karyawan dalam satuan setiap harinya dan sebagainya, sedangkan pekerjaan tersebut secara kualitas dapat ditunjukkan dengan mutu seperti baik atau buruk karya yang dihasilkan oleh karyawan (Ratnasari *et al.*, 2019).

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah kuantitas kerja. Salah satu tolak ukur yang digunakan perusahaan untuk

melihat kinerja karyawan adalah menggunakan data target dan pencapaian hasil kerja karyawan (Ariati *et al*, 2023). Adapun fenomena dari kinerja karyawan adalah penulis melihat adanya kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal, yang mana dibuktikan dengan data hasil kerja pada karyawan PT. Karya Plasindo yang dapat dilihat pada Tabel 1. 1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Kerja Karyawan PT. Karya Plasindo

Bulan	Target (Pack)	Capaian (Pack)	Persentase
Juli 2023	53.213	51.811	97,4%
Agustus 2023	53.161	51.326	96,5%
September 2023	52.100	50.979	97,8%

Sumber: PT. Karya Plasindo (2023)

Berdasarkan Tabel 1. 1 dapat diketahui bahwa perusahaan menetapkan target kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga setiap harinya karyawan memiliki hasil kerja yang disesuaikan dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, data hasil kerja menunjukkan bahwa target yang ditentukan belum tercapai dengan baik. yang mana, dapat dilihat dari capaian yang tidak memenuhi target selama tiga bulan terakhir, yaitu pada bulan Juli, capaian hasil kerja turun 2,6%; pada bulan Agustus, capaian hasil kerja turun 3,5%; dan pada bulan September, capaian hasil kerja turun 2,2%. Hal ini menunjukkan adanya selisih antara target dan capaian hasil kerja karyawan. Adanya selisih ini menunjukkan belum maksimalnya kinerja pada karyawan, karena kenyataan pencapaiannya tidak sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Ariati *et al*. (2023), belum tercapainya target 100% menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Kinerja karyawan akan berdampak positif jika dalam diri karyawan memiliki *human capital* yang baik, seperti tingkat pengetahuan, keterampilan, inovasi, kemampuan, dan pengalaman untuk menjalankan tugasnya. *Human capital* atau modal manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja karyawan yang luar biasa (Kasmawati, 2017). *Human capital* merupakan salah satu aset paling berharga dan penting yang dapat membantu perusahaan tumbuh dan mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien (Awan & Sarfraz, 2013).

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *human capital*, sebagaimana hasil penelitian Wardani (2022) menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana menunjukkan bahwa semakin tinggi *human capital* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Perera & Weerakkody (2018) juga menghasilkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *human capital* terhadap kinerja karyawan.

Namun, beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya mengindikasikan adanya *research gap* dari *human capital* terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Ramanda & Muchtar (2015) menyatakan bahwa *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Widiarini & Nurannisa (2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan.

Didasari adanya *research gap*, maka penulis melakukan wawancara sederhana dengan mandor *blowing* yaitu ditemukan bahwa beberapa karyawan yang belum berpengalaman di bagian produksi melakukan kegagalan dalam proses produksi, yang mana mengakibatkan ketidaksesuaian dengan standar yang ditentukan, seperti kekuatan, ketahanan, dan ketebalan produk.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis ditemukan permasalahan, kemudian permasalahan pada *human capital* diperkuat dengan dilakukannya pra survei yaitu menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan PT. Karya Plasindo sebagai responden. Berdasarkan hasil dari pra survei menunjukkan bahwa kurangnya *human capital* yang dimiliki oleh karyawan di bagian produksi yaitu indikator keterampilan dengan persentase jawaban tidak sebesar 60%, yaitu kurangnya keterampilan khusus di luar tanggung jawab utama pekerjaan pada karyawan.

Operator *blowing* diharapkan memiliki keterampilan dalam perawatan mesin, seperti karyawan mampu untuk melakukan perawatan mesin *blowing* secara mandiri, misalnya pembersihan dan mampu mengidentifikasi masalah proses produksi, seperti *set up blow molding* dan *set up injection molding*. Yang mana, penggunaan mesin *blow molding* yaitu mengatur mesin ke mode manual, kemudian melakukan penyesuaian kunci posisi pada plat penjepit ke posisi yang benar, dan memasang cetakan dan proses *set up injection molding* yaitu melibatkan pemasangan bahan baku plastik ke dalam mesin, penyesuaian parameter mesin, dan uji coba injeksi untuk memastikan kualitas produk.

Karyawan yang tidak memiliki keterampilan khusus, maka dapat berdampak menurunkan kinerja karyawan dan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan cekatan akan tetapi hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan tidak memiliki keterampilan. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan yang baik, maka diharapkan akan memberikan dampak yang baik dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan (Fanggidae, 2022). Hal ini berarti, jika pengetahuan dan keterampilan karyawan tidak memadai, hal itu dapat berpengaruh negatif terhadap kinerjanya karena pengetahuan dan keterampilan merupakan indikator penting dalam membentuk *human capital* yang berpengaruh positif terhadap kinerja.

Human capital seperti tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Yang mana, penerapan *human capital* yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, ide, inovasi, dan kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari seorang karyawan (Rajak *et al.*, 2018).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Jadi salah satu bidang utama yang menjadi perhatian perusahaan adalah melakukan peningkatan pada *human capital* (Awan & Sarfraz, 2013). Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan dengan memberikan kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang baik, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam meningkatkan kinerja

karyawan diperlukan peran penting *Quality of Work Life* (QWL) atau kualitas kehidupan kerja. QWL dapat diwujudkan dengan memberikan rasa aman dalam bekerja dan rasa hormat sehingga tercipta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan (Simbolon *et al.*, 2022).

Menurut Gibson, kualitas kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kualitas pribadi karyawan (Soetjipto, 2017:35). QWL adalah proses yang menanggapi kebutuhan karyawan dengan memberikan kesempatan penuh pada karyawan dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka dengan pendekatan yang mencakup banyak kegiatan yang berbeda di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk memajukan pertumbuhan dan martabat manusia, yang menganggap tujuan-tujuan karyawan dan perusahaan dapat berjalan bersama-sama. QWL merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional untuk memberikan kesempatan kepada karyawan berperan dalam penentuan cara kerja dan kontribusinya kepada perusahaan (Latif *et al.*, 2022).

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *quality of work life*, sebagaimana hasil penelitian Arif, Firdaus, & Rinda (2020) menyatakan bahwa QWL berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana membuktikan bahwa semakin baik QWL maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya, sebagaimana hasil penelitian

Kharisma, Siamto & Astria (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara QWL terhadap kinerja karyawan.

Namun, beberapa hasil penelitian terdahulu lainnya mengindikasikan adanya *research gap* dari *quality of work life* terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Asharini, Hardyastuti, & Irham (2018) menyatakan bahwa QWL tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Yeni R, Situngkir, Amin & Edward (2022) menyatakan bahwa QWL mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didasari adanya *research gap* tersebut, maka penulis melakukan wawancara sederhana dengan operator *cutting* yaitu ditemukan bahwa kurang lebih 45% karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, seperti pelatihan tentang penggunaan mesin teknologi terbaru. Serta kebebasan ketika bekerja dalam menggunakan berbagai jenis bahan dan mesin pemotong.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis ditemukan permasalahan, kemudian permasalahan pada *quality of work life* diperkuat dengan dilakukannya pra survei yaitu menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan PT. Karya Plasindo sebagai responden. Berdasarkan hasil dari pra survei menunjukkan bahwa kurangnya QWL yang dimiliki oleh karyawan di bagian produksi yaitu indikator kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja dengan persentase jawaban tidak sebesar 66,7%, yaitu

kurangnya kesempatan yang cukup untuk menggunakan kemampuan dalam pekerjaan.

Operator *cutting* berharap untuk dapat menggunakan dan mengasah kemampuan yang seharusnya dimiliki dan diterapkan pada setiap jenis mesin produksi sehingga karyawan dapat secara langsung meningkatkan pengalaman kerja yang beragam dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Yang nantinya diharapkan kemampuan tersebut dapat dikembangkan dengan mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan kepada semua karyawan sehingga tercipta kualitas kehidupan kerja yang baik untuk semua karyawan.

Quality of work life adalah tingkatan dimana karyawan mendapat kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan personal, seperti kebutuhan akan kebebasan ketika bekerja dalam perusahaan. Dengan memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang luas mencakup kondisi kerja yang nyaman dan aman (Irmayanthi & Surya, 2020).

Hal ini berarti dengan adanya karyawan yang tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk menggunakan kemampuan dalam pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut tidak mendapat kepuasan dan pemenuhan kebutuhan sehingga kualitas kehidupan kerja pada karyawan belum dapat dikatakan baik dan akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kehidupan kerja yang berkualitas sebagai suatu kondisi kesanggupan karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka melalui pekerjaan yang ditekuninya. Dalam hal ini kebutuhan yang dimaksudkan adalah karyawan diberi kesempatan

untuk memanfaatkan keahlian dan keterampilannya secara optimal, dapat berperan aktif untuk mengelola tugas dan tempatnya bekerja (Soetjipto, 2017:20). Menurut Wayne mendefinisikan bahwa QWL, menyangkut persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan memperoleh kesempatan pertumbuhan atau pengembangan (Dipodjoyo, 2015). Kualitas kehidupan kerja dapat dikatakan memiliki tujuan untuk meningkatkan keadaan seseorang pada kehidupan pekerjaannya, yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan perusahaan (Yulianto & Mulyana, 2023).

Memberikan kehidupan kerja yang berkualitas kepada karyawan merupakan salah satu aspek penting organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan (Mworira, 2020). Sebuah kualitas kehidupan kerja yang baik adalah hal yang sangat penting dan mendasar di dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan para karyawan (Wibowo, 2017).

Dengan adanya *research gap* dan permasalahan di atas yang diperoleh dari hasil wawancara, dan penyebaran kuesioner pra survei, maka dapat diketahui bahwa kinerja, *human capital*, dan *Quality of Work Life* (QWL) pada karyawan PT. Karya Plasindo masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Karya Plasindo sebagai objek dalam penelitian.

Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Human Capital* dan *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Plasindo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini yang didasarkan pada latar belakang di atas adalah:

1. Kinerja karyawan belum maksimal, digambarkan dengan data hasil kerja karyawan yang belum mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan.
2. Kurangnya *human capital* pada karyawan menyebabkan kegagalan dalam proses produksi karena beberapa karyawan yang belum berpengalaman di bagian proses produksi.
3. Kurangnya pemerataan *quality of work life* yang baik dengan tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, sehingga karyawan belum dapat mengasah kemampuan pada setiap jenis pekerjaan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat penting dalam menentukan fokus pada penelitian yang dilakukan sehingga masalah yang diteliti tidak meluas dan tepat pada sasaran. Peneliti membatasi masalah pada “*Human Capital* dan *Quality of Work Life* (QWL)” sebagai variabel bebas yang dalam penelitian ini dilambangkan dengan X. Dan “Kinerja” sebagai variabel terikat yang dalam penelitian ini dilambangkan dengan Y.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berada di bagian produksi sebagai operator/mandor *cutting*, operator/mandor *blowing*, dan operator *finish goods*. Tempat dijadikan objek penelitian yakni PT. Karya Plasindo, Jalan Medan Delitua Km 7,7, Titi Kuning, Medan Johor, Sumatera Utara 20146.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plasindo?
2. Apakah terdapat pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plasindo?
3. Apakah terdapat pengaruh *human capital* dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plasindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plasindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plasindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human capital* dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan PT. Karya Plasindo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan meningkatkan wawasan ilmu bagi penulis yang kelak dapat bermanfaat di masa yang akan datang.

2. Bagi PT. Karya Plasindo

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Karya Plasindo dalam penerapan *human capital* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mahasiswa/i yang sedang melaksanakan penelitian pada objek maupun persoalan yang sama dan dapat menambah bahan bacaan keputakaan dan juga diharapkan menambah ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi literatur keputakaan dan sumber bahan bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang. Yang mana, menambah wawasan pihak lain mengenai manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh *human capital* dan *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.