

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Di era persaingan yang semakin ketat dan kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan, perusahaan harus dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Perusahaan yang ingin mencapai daya saing tinggi di masa yang akan datang dituntut dapat melakukan upaya strategis dengan proses belajar melalui pelatihan. Pelatihan kerja sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu memberikan perubahan dalam keahlian, pengetahuan, sikap, dan perilaku, kearah perilaku kerja yang dikehendaki. Melalui pelatihan, pegawai dapat termotivasi dan membantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir pegawai, dan membantu mengembangkan tanggung jawabnya kedepan. Menurut Mondy dalam (Reza Septian Nugraha, Margono Setiawan, 2019) pelatihan adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk memberikan pembelajar mengenai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka saat ini. Jadi dalam hal ini pelatihan dapat menunjang kinerja para pegawai dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pelatihan kerja dalam suatu perusahaan tentu saja diperlukan sebuah pengetahuan dan informasi yang baik terkait dengan disiplin kerja dari pegawainya, dan akan terjadi adanya disiplin pada karyawan sangat diperlukan dan merupakan hal yang penting, karena tujuan perusahaan organisasi akan sulit tercapai bila tidak ada disiplin dari setiap karyawannya. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting karena disiplin kerja merupakan cerminan sikap dan tingkah laku para pegawai organisasi

dalam mematuhi norma dan aturan, ini sesuai dengan pendapat Singodimedjo (2012) dalam (Sampeliling, 2015) yang menjelaskan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma atau peraturan yang berlaku di sekitarnya. Setiap pegawai diharapkan mengerti bahwa dengan adanya disiplin kerja pada diri pegawai, akan mendukung dan memberikan manfaat langsung pada organisasi maupun pegawai yang bersangkutan.

Disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai dalam (Indriyani, 2015). Disiplin kerja sangat diperlukan tidak hanya untuk produktivitas kerja, tetapi juga membangun etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik dengan sendirinya akan meningkatkan citra yang baik pada perusahaan. Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan. Kepatuhan ini yang dapat menggerakkan roda-roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang lebih sempurna.

Secara konsep, disiplin diserap dari kata *disciple* yaitu pengikut atau penganut. Disiplin merupakan suatu keadaan tertetu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi patuh terhadap peraturan yang dibuat pada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan keikhlasan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat untuk tujuan perusahaan sedangkan disiplin karyawan yang buruk akan menjadi hambatan untuk pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016).

Disiplin kerja yang masih rendah akan berdampak pada penurunan hasil produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari karyawan hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan oleh karena itu pentingnya mempelajari disiplin kerja untuk pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Terpacunya kinerja karyawan akan berdampak pada

kerugian dan keuntungan perusahaan. Bertambahnya keuntungan perusahaan yang masuk akan memperkuat posisi perusahaan dalam berkompetisi.

Dalam sebuah pencapaian tujuan agar harapan, tujuan dan target dapat diamati dan diukur, secara spesifik dengan lamanya waktu pelatihan dan pencapaian target dapat dikelola dengan baik. Dengan kata lain, harus ada keterkaitan antara input, output, outcome, dan dampak dari pelatihan.

PT Putra Sanjaya Mandiri Jakarta. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa yang di dirikan pada tahun 2018, kami menyediakan solusi bisnis yang inovatif kepada perusahaan yang menjadi mitra kami ,yang mana kami selalu mengutamakan mutu serta kepercayaan demi kelangsungan bisnis yang harmonis dan berkelanjutan

Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul :

“Peran Pelatihan Kerja dan Displin Kerja di PT PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta”

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan.

1. Penelitian dilakukan di PT. PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta di bagian Produksi.
2. Objek yang diteliti adalah peran pelatihan kerja dan disiplin kerja di PT PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta di bagian produksi

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah Pelatihan kerja dan disiplin kerja menurut penjelasan yang telah disampaikan, dapat dibuat rumusan masalah yaitu

1. Keputusan yang dibuat oleh pemimpin.
2. Peranan pelatihan kerja di PT PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta.
3. Peranan disiplin kerja di PT PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta.

1.4 Subfokus Pelatihan Kerja

1. Pelatihan kerja adalah merupakan proses mengasah pengetahuan dan keahlian tertentu sesuai dengan tugas dan jabatan yang dimiliki seorang pegawai agar mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai standar operasi perusahaan (SOP).
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai baik makhluk hidup, benda mati atau cuaca sekitar yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Metode pelatihan kerja ada beberapa metode pelatihan yang dipilih untuk menyesuaikan dengan jenis pelatihan yang dipakai yaitu:
 - a. Metode *on the job training*, dengan cara:
 1. Pelatihan jabatan.
 2. Rotasi tugas pekerjaan.
 3. Sistem magang.
 - b. Metode *off the job training*, dengan cara :
 1. Sistem ceramah.
 2. Pelatihan *vestibul*
 3. *Role-playing*
 4. Studi kasus
 5. Simulasi
 6. Pelatihan laboratorium
 7. Belajar sendiri.

1.5 Subfokus penelitian disiplin

1. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan.
2. Kuantitas pekerja adalah jumlah kerja seseorang yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu waktu tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

3. Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas pencapaian hasil kerjanya pada sebuah perusahaan, kompensasi bisa berupa uang ataupun barang, baik langsung atau secara tidak langsung.
4. Lokasi tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan, lokasi penelitian bisa dilakukan di wilayah tertentu atau lembaga tertentu dalam masyarakat

1.6 Manfaat Penelitian.

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan agar dapat menerapkan pelatihan kerja yang cocok dan diterima oleh semua karyawan PT. PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta serta menerapkan disiplin kerja secara merata tanpa membeda-bedakan sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Bagi umum, Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia Pendidikan mengenai topik yang diteliti.
3. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh yang diberikan oleh pelatihan kerja dan disiplin terhadap peningkatan kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan.

1.7 Rumusan Masalah Fokus Pelatihan Kerja.

1. Bagaimana penerapan pelatihan kerja dilakukan?
2. Apakah pelatihan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta?
3. Bagaimana tujuan penerapan pelatihan kerja?

Rumusan masalah disiplin kerja

1. Bagaimana penerapan disiplin kerja di PT PUTRA SANJAYA MANDIRI Jakarta?
2. Bagaimana kualitas kerja dapat dilaksanakan dalam keadaan perusahaan kurang baik?

1.9 Sistematika Penulisan.

Penulisan pada proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut;

BAB 1: PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah tujuan masalah manfaat penelitian batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA.

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian tahapan penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya dianggap sama.