

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mewujudkan sikap karyawan yang kondusif. Selain itu, manajemen sumber daya manusia mempunyai kewajiban untuk membangun kinerja yang positif untuk perusahaan dan karyawan. Kuantitas dan kualitas produk sungguh bergantung dengan sumber daya yang ada di perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya menggantungkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

Adapun faktor yang mempengaruhi dalam kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan mengarahkan wawasan serta kemampuan khusus dalam perilaku karyawan akan semakin terampil serta sanggup menjalankan tugas yang semakin baik sesuai standar perusahaan (Tanjung 2018). Adanya pelatihan kerja maka karyawan akan lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi yaitu suatu motif yang mendorong dan memberikan semangat kerja kepada bawahannya, memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan perilaku bawahan agar mencapai pada sasaran yang ingin diraih (Danang, 2018). Dengan adanya sebuah motivasi, karyawan melaksanakan pekerjaan secara maksimal supaya mencapai hasil yang maksimal. Sehingga karyawan hendak merasa termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan. Jika pimpinan memperhatikan serta paham yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaann tersebut.

Selain itu ada faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya (Siswadi, 2017). Sikap disiplin kerja harus dimiliki oleh karyawan karena penting untuk perusahaannya dalam mewujudkan perusahaan agar mencapai hasil yang lebih optimal. Disiplin menggambarkan besar tanggung jawabnya seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Jika karyawan disiplin kerja maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. TD Automotive Compressor Indonesia atau yang sering disebut PT. TACI adalah perusahaan yang berjalan di bidang otomotif produsen compressor AC mobil dan sparepart mobil yang terletak di Kawasan Industri MM 2100, Jl. Selayar IV No.L3, Cikedokan, Kec. Cikarang Barat. Dengan visi perusahaan menjadi produsen kompresor no.1 di dunia. Pada dasarnya setiap perusahaan ingin adanya kemajuan dalam usaha serta berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya.

Dalam akhir-akhir ini di PT. TD Automotive Compressor Indonesia mengalami beberapa masalah seperti kurangnya pelatihan dalam bekerja dan berpengaruh menurunnya kinerja. Pelatihan disebabkan karena kurangnya mengadakan pelatihan secara berkala untuk karyawan lama, setiap perusahaan mengadakan pelatihan yang diberikan untuk karyawan tidak pernah efektif sehingga karyawan hanya sibuk dengan gadget nya. Selain pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin kerja, dalam hal ini sangat mempengaruhi untuk perusahaan yang menyebabkan kinerja perusahaan menjadi menurun. Dimana motivasi dan disiplin kerja pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia masih jauh dari kata sempurna. Untuk permasalahan dari motivasi yang berpengaruh menurunnya kinerja yaitu kurangnya atasan memberikan semangat dan dorongan kepada para bawahannya disaat para bawahannya melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, kesempatan pengembangan karir karyawan yang merasa tidak ada acuan dalam meningkatkan kinerjanya, hal tersebut dapat merugikan karyawan karena potensi yang mereka punya tidak berkembang ketahap yang lebih tinggi dan kurangnya perusahaan

memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Dalam permasalahan disiplin kerja yang berpengaruh menurunnya kinerja yaitu dilihat dari tingkat absensi karyawan dan keterlambatan karyawan, sehingga karyawan kurangnya memperhatikan disiplin dan tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, dengan adanya motivasi karyawan akan merasa senang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Berkaitan dengan kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia di Kawasan Industri MM 2100 yang disebabkan oleh faktor pelatihan. Pelatihan yang dilaksanakan tidak berjalan dengan lancar sehingga pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan belum secara maksimal.

Tabel 1. 1 Data Pelatihan di PT. TD Automotive Compressor Indonesia Tahun 2022

No	Jenis Pelatihan	Jan	Feb	Mar	April	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt
1	Astra Basic Management Program	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0
2	Astra First Line Management	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0
3	Astra Green Company	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0
4	Astra Green Energy	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
5	Agen Business Solution	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
6	Amdi Learning Forum	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
7	Astra Friendly Company	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
8	Astra Sustainability Leadership Program	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
9	Basic Purchasing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Basic Of Working Effectively	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Total		0	0	3	4	2	2	4	1	3	0

Sumber: HRD PT. TD Automotive Compressor Indonesia

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa data pelatihan di PT. TD Automotive Compressor Indonesia belum berjalan secara maksimal dalam melakukan kegiatan. Pelatihan masih harus dilakukan peningkatan sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Berkaitan dengan kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia di Kawasan Industri MM 2100 yang disebabkan oleh faktor disiplin kerja. Dapat terlihat dari data absensi karyawan dan data karyawan yang terlambat

PT. TD Automotive Compressor Indonesia, pada bulan Januari – November 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Absen		Total tidak hadir	Rasio
			Sakit	Alfa		
Januari	21	1650	242	2	244	3,08%
Febuari	18	1673	185	1	186	2,14%
Maret	22	1639	161	4	165	1,65%
April	19	1648	173	0	173	1,81%
Mei	14	1600	146	0	146	1,68%
Juni	21	1593	168	1	169	1,53%
Juli	21	1590	226	5	231	1,95%
Agustus	22	1611	185	1	186	1,82%
September	22	1586	161	4	165	1,70%
Oktober	21	1591	212	0	212	2,00%
November	22	1577	207	2	209	1,71%

Sumber: HRD PT. TD Automotive Compressor Indonesia

Tabel 1. 3 Data Karyawan Terlambat PT. TD Automotive Compressor Indonesia

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Terlambat	Rasio
April	19	1648	172	0,87%
Mei	14	1600	103	0,64%
Juni	21	1593	115	0,53%
Juli	21	1590	128	0,62%
Agustus	22	1611	160	0,76%
September	22	1586	124	0,57%
Oktober	21	1591	136	0,62%
November	22	1577	165	0,84%

Sumber: HRD PT. TD Automotive Compressor Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 diatas tingkat absensi karyawan dan tabel 1.3 diatas tingkat keterlambatan karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia dapat dilihat bahwa selama satu tahun memiliki tingkat rasio yang berbeda-beda. Tingkat rasio tertinggi untuk absensi karyawan terjadi pada bulan januari yaitu 3.08% dan febuari 2,14% karena banyak karyawan yang tidak hadir karena alasan sakit. Sehingga data karyawan terlambat yang memiliki tingkat rasio tertinggi

terjadi pada bulan April 0,87% dan November 0,84%. Dapat disimpulkan bahwa permasalahan mengenai keterlambatan karyawan masih terjalin tinggi, tingginya keterlambatan dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Sebab masih banyak karyawan yang belum menyadari bahwa pelatihan, motivasi dan kedisiplinan itu sangat penting. Oleh sebab itu meningkatkan kinerja karyawan tidak akan tercapai melainkan harus ada peran dan usaha dari pihak perusahaan untuk memberikan pelatihan dan motivasi, bukan hanya dari perusahaan saja yang memotivasi tetapi harus dari diri sendiri.

Dapat dilihat dari beberapa masalah pada latar belakang masalah yang terjadi diatas terkait kurangnya pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang masih belum optimal ada di dalam perusahaan tersebut dan pentingnya meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penulis melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Indonesia Kawasan Industri MM 2100?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Indonesia Kawasan Industri MM 2100?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Indonesia Kawasan Industri MM 2100?
4. Apakah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100.
Untuk mengetahui pengaruh antara pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan Industri MM 2100.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan referensi dan bahan masukan untuk memperbaiki meningkatkan kinerja perusahaan melalui pelatihan, motivasi dan disiplin kerja.
2. Bagi penulis
Untuk menambah wawasan serta pengetahuan yang lebih mengenai dalam pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan MM 2100.
3. Bagi Pembaca
Sebagai bahan referensi dan bahan acuan bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan topik di dalam skripsi ini. Dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi pembaca lain mengenai kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor yang mempengaruhi pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, sehingga peneliti akan memfokuskan pada pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia Kawasan MM 2100.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu teori pelatihan, kompensasi dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hipotesis penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variable, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.