

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia industri manufaktur yang semakin berkembang setiap tahunnya, menyebabkan persaingan bisnis yang semakin ketat. Bagi perusahaan manufaktur harus mampu untuk beradaptasi dengan arus perkembangan teknologi. Menuntut setiap perusahaan untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan SDM yang dimiliki untuk memperoleh karyawan berkualitas. Menurut (Syafriana, 2017) Sumber Daya Manusia merupakan modal yang paling penting dari seluruh kegiatan manusia. Hal ini karena sumber daya manusia yang berperan aktif dalam memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan. Pentingnya pengelolaan terhadap SDM disebabkan karena faktor manusia menjadi pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Menurut (Pranata & Purbasari, 2021) Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan langkah penting agar dapat menghasilkan karyawan yang berkompeten dalam bidangnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya. Apabila sumber daya manusia dikelola, diatur dan dimanfaatkan secara baik maka semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan dan kinerja yang dihasilkan, sebaliknya, jika semakin rendah kualitasnya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan didapatkan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang dapat menjadi faktor dalam keberhasilan perusahaan untuk terus berkembang dan dapat bersaing dengan

perusahaan lainnya. Mangkunegara menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Pratama & Pasaribu, 2021). Kinerja karyawan tentunya tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia, faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan disiplin kerja.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, diantaranya adalah memberikan pelatihan kerja. Kasmir menyatakan pelatihan adalah suatu proses terbentuknya pribadi karyawan dalam upaya meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dapat menunjang kinerja karyawan (Wibowo et al., 2022). Pelatihan diperlukan agar karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan keahliannya sehingga semakin mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan.

Selain pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, meningkatkan disiplin bagi karyawan sangatlah penting karena menjadi upaya yang dapat menunjang hasil kinerja yang optimal. Menurut (Pranata & Purbasari, 2021) Disiplin merupakan sesuatu yang mendorong karyawan agar bersedia mengikuti peraturan yang ditetapkan, sedangkan seorang karyawan yang tidak menerapkan sikap disiplin akan cenderung untuk melanggar peraturan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya tingkat kesadaran para karyawan dalam menaati serta mematuhi seluruh peraturan yang berlaku dan mempunyai rasa tanggung jawab akan tugas dari pribadi karyawan (Syafriana, 2017). Untuk itu penting bagi perusahaan meningkatkan kedisiplinan karyawan, dengan memberikan suatu

kebijakan dan aturan-aturan tentang disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Wang Sarimulti Utama (Wang SMU) merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri otomotif dimana produk yang dihasilkan adalah komponen elektronik otomotif yang berupa *part injection plastic* serta sudah melalui proses fabrikasi (*secondary process*). PT Wang SMU juga melayani kebutuhan akan desain dan manufaktur pembuatan *Moulding Injection, Plastic Injection Moulding, Sub Assmby* serta *Fabrication*.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang peneliti lakukan, diperoleh informasi fenomena yang menjadi permasalahan di perusahaan adalah bahwa kinerja karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama mengalami penurunan pencapaian hasil produksi dimana hasil produksi masih belum maksimal dan mencapai target yang ditentukan. Hal ini dipengaruhi oleh kurang meratanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Kurang meratanya pemberian pelatihan yang diberikan perusahaan bagi karyawan, tidak semua bagian mendapat pelatihan melainkan hanya bagian – bagian tertentu saja yang mendapatkan pelatihan. Selain itu kurangnya pelatihan secara berkala bagi karyawan lama. Menurut (Willson & Hikmah, 2020) Karyawan wajib untuk mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan baik karyawan yang baru bekerja ataupun karyawan yang sudah lama bekerja, dikarenakan kemungkinan adanya perubahan dari kondisi persaingan, sosial, serta kebijakan. Hal ini untuk mengantisipasi penurunan kualitas karyawan, selain itu para karyawan akan mampu beradaptasi dengan perkembangan dengan baik.

Pelatihan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan pemberian pelatihan secara rutin dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga semakin mampu untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Berikut tabel pelatihan PT Wang Sarimulti Utama Bekasi bagian produksi pada tahun 2021 dan 2022 :

**Tabel 1.1 Pelatihan Karyawan Bagian Produksi Periode 2021-2022**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	
		Tahun 2021	Tahun 2022
1.	Leader Ship	10 orang	10 orang
2.	Pengoperasian dan Teknik Machine	12 orang	12 orang
3.	Pemahaman Defect Defect Moulding	34 orang	32 orang
4.	8 Langkah Improvement	9 orang	6 orang
5.	Basic Painting Production Process	10 orang	8 orang
6.	Identifikasi Aspek Dampak Lingkungan	8 orang	6 orang

Sumber : PT Wang Sarimulti Utama Bekasi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa pelatihan pada PT Wang Sarimulti Utama belum maksimal. Pada tahun 2022 jumlah peserta yang mengikuti pelatihan mengalami penurunan jumlah peserta. Terdapat beberapa karyawan yang belum mengikuti pelatihan hal ini karena kurang meratanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Dikarenakan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pelatihan besar dan kuota peserta yang terbatas. Pelatihan penting untuk rutin dilaksanakan oleh setiap perusahaan karena pelatihan dapat membantu karyawan dalam membentuk kualitas diri karyawan sehingga dapat meningkatkan

keahlian, kemampuan dan sikap yang diperlukan oleh perusahaan agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan ditujukan untuk membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya, pelatihan inilah yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut (Jumawan & Mora, 2018) Pelatihan dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, disiplin kerja, sikap dan keterampilan, serta keahlian tertentu agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal dan lebih baik. Maka kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan, kurangnya kompetensi dan pelatihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan .

Permasalahan disiplin kerja yang ditemukan berhubungan dengan jam masuk kerja, terdapat karyawan yang terlambat hadir yang menyebabkan produksi tidak berjalan sesuai prosedur. Selain itu meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena tidak hadir tanpa keterangan, izin, sakit atau cuti menyebabkan berkurangnya jam efektif kerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan menjadi tidak maksimal. Berikut tabel data kehadiran karyawan periode tahun 2022 :

**Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Bagian Produksi periode tahun 2022**

Bulan	Akumulasi				Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir
	Cuti	Sakit	Izin	Alfa		
Januari	24	26	23	13	26	86
Februari	31	26	11	10	23	78
Maret	50	22	8	9	27	89
April	16	30	14	25	25	85
Mei	55	20	19	18	23	112
Juni	26	31	5	6	26	68
Juli	45	36	16	11	24	108
Agustus	21	50	10	18	26	99
September	24	30	25	26	26	105
Oktober	20	31	13	7	25	71
November	11	39	9	14	26	73
Desember	33	20	33	21	24	107

Sumber : PT Wang Sarimulti Utama, 2022

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2022 bulan januari terdapat 86 karyawan tidak hadir dan tanpa keterangan 13 karyawan. Jumlah karyawan yang tidak hadir pada bulan mei mengalami peningkatan tertinggi yaitu 112 karyawan dan tanpa keterangan mengalami peningkatan pada bulan april yaitu 25 karyawan dan pada bulan september berjumlah 26 karyawan. Berdasarkan tabel diatas bahwa masalah mengenai kehadiran masih tingginya tingkat mangkir karyawan dalam bekerja, meningkatnya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan yang cenderung rendah, masih terdapat karyawan yang belum menyadari akan pentingnya disiplin kerja. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui upaya dari pihak perusahaan, pemimpin maupun karyawan itu sendiri. Berikut terlampir pencapaian target

produksi PT Wangsari Multi Utama pada januari-juni 2021 dan bulan januari-juni 2022 :

**Tabel 1.3 Data Target dan Realisasi Kinerja Produksi Tahun : 2021 – 2022**

Bulan	Tahun 2021		Tahun 2022	
	Target	Pencapaian (%)	Target	Pencapaian (%)
Januari	100%	98%	100%	73%
Februari	100%	98%	100%	84%
Maret	100%	99%	100%	79%
April	100%	100%	100%	87%
Mei	100%	99%	100%	81%
Juni	100%	98%	100%	84%

Sumber : PT. Wang Sarimulti Utama, 2022

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pencapaian hasil produksi pada tahun 2022 mengalami penurunan dari pencapaian tahun 2021. Pada tahun 2022 hasil produksi mengalami fluktuatif turun naik. Pada bulan januari mengalami penurunan, pada bulan februari mengalami kenaikan kembali dan pada bulan maret mengalami penurunan kembali menjadi 79% kemudian pada bulan april berhasil mengalami kenaikan sebesar 87%, namun pada bulan mei-juni mengalami penurunan kembali sebesar 81% dan 84%, sedangkan pada tahun 2021 bulan april berhasil mencapai target 100%. Maka perusahaan perlu melakukan perbaikan pencapaian kerja yakni melalui pelatihan kerja. Perusahaan memberikan program pelatihan 6-8 kali pada tiap divisi dalam satu tahun. Karyawan yang mengikuti pelatihan akan diseleksi, perusahaan menggunakan sistem pelatihan yang dilakukan sesuai dengan matriks kompetensi, sehingga jika kompetensi karyawan sudah mencapai target

kompetensi yang dibutuhkan maka tidak akan diadakan pelatihan. Perusahaan melakukan pelatihan pada divisi tertentu dengan kuota peserta yang sudah ditentukan, pada level operator tidak semua karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan hal ini membuat terdapat karyawan yang belum memenuhi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Penting bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan selain dapat meningkatkan kemampuan karyawan juga akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Kurangnya motivasi pada karyawan menyebabkan masih tingginya karyawan yang terlambat ataupun mangkir dalam bekerja, karena kurangnya kesadaran karyawan untuk menerapkan kedisiplinan, sehingga karyawan cenderung tidak disiplin dan bermalas malasan saat bekerja. Maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini dapat menjadi faktor keberhasilan jika dikelola dengan baik. salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melaksanakan program pelatihan kepada karyawan dan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan pada latar belakang diatas mengenai peran pelatihan dan peran kedisiplinan sangatlah penting bagi keberhasilan perusahaan sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di PT Wang Sarimulti Utama. Dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama?
3. Apakah Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini berorientasi kearah yang dituju secara tepat, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan membuktikan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan wawasan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wang Sarimulti Utama.

## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Wangsari Multi Utama untuk meningkatkan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lainnya yang berminat untuk mengkaji penelitian yang sama tapi dengan ruang lingkup yang berbeda.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, batasan masalah pada penelitian ini hanya berfokus pada Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja serta peningkatan Kinerja Karyawan pada bagian produksi di PT Wang SMU.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran pokok tentang penulisan tugas akhir atau skripsi yang berjudul : “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wangsari Multi Utama :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisi telaah pustaka, teori-teori mengenai Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai metode penelitian yang akan digunakan yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan operasional variabel.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, penyajian serta pembahasan hasil analisis data dan hasil dari pembahasan yang terjadi yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial yang perlu disampaikan.