

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik industri maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya akan mempengaruhi output yang bersangkutan. Menurut Malomis et al., (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Malomis et al., 2020).

Karyawan dengan pengetahuan yang minim (seperti karyawan baru) akan mengalami kendala diawal bekerja sehingga pekerjaannya pun akan tersendat-sendat. Hal ini dapat memicu terjadinya pemborosan terhadap faktor produksi. Dengan adanya pemborosan yang terjadi, dapat dipastikan bahwa biaya pencapaian tujuan pun akan meningkat (Astuti & Bukhari, 2018)

Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Prayogi & Nursidin, 2018). Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam

pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lingkungan kerja di perusahaan. Menurut Ni Luh Gede Ranti Andari & I Nengah Aristana (2021) Bahwa “disiplin kerja” adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Ni Luh Gede Ranti Andari & I Nengah Aristana, 2021).

**Tabel 1. 1 Daftar Absensi Karyawan PT.Braja Mukti Cakra 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk	Absen	Persentase Ketidakhadiran
1	Januari	386	362	24	7%
2	Februari	386	365	21	6%
3	Maret	386	359	27	8%

*Sumber: Pt.Braja Mukti Cakra*

Berdasarkan tabel absensi karyawan diatas terlihat bahwa persentase kehadiran karyawan pada bulan Januari 7 % , , bulan Februari 6% dan bulan Maret 8%, Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan PT Braja Mukti Cakra masih kurang disiplin datang ke perusahaan pada bulan Juni karena bisa di lihat dari tabel diatas memperlihatkan bulan

Maret & April tinggi angka presentase ketidakhadirannya, dan masih ada yang terlambat datang ke perusahaan. Dari hal ini jika terus menerus dilakukan akan dapat berdampak negative bagi perusahaan karena bisa mengurangi target produksi pada perusahaan. Pemasalahan disiplin dan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting terkait peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan kondisi ketidakhadiran yang tinggi tentunya akan mempengaruhi tingkat kuantitas dan kualitas pekerjaan dan menggambarkan bahwa motivasi kerja karyawan kurang baik

Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawan nya. karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada perusahaan karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Arif et al., 2020).

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan (Dewi, 2019).

Motivasi ialah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Jufrizen, 2021). Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara tertentu.

Menurut Marjaya & Pasaribu (2019) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja” (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Sistem kendali Mutu Total (Total Quality Control),Gugus Kendali Mutu (Quality Control Circle) serta Kaizen (Peningkatan kinerja mutu melalui improvement berkesinambungan) adalah bagian dari proses produksi yang selalu diterapkan secara konsisten. Ketiga sistem tersebut menjamin kualitas maupun efisiensi dalam proses produksi sehingga selalu menghasilkan produk berkualitas OEM yang tepat waktu, PT. Braja Mukti Cakra pun mampu memberikan harga yang bersaing.

Sehubungan dengan itu, pada observasi awal peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu :

**Tabel 1. 2 Total Reject Material PT.Braja Mukti Cakra 2022**

No	Bulan	Total Produksi	Total Reject	Persentase Reject
----	-------	----------------	--------------	-------------------

1	Januari	287.575 (pcs)	69.928 (pcs)	24%
2	Februari	302.268 (pcs)	72.012 (pcs)	23%
3	Maret	277.361 (pcs)	57.134 (pcs)	20%

*Sumber: Pt.Braja Mukti Cakra*

Berdasarkan Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa tingkat Barang Reject dari bulan Januari sampai Maret terjadinya penurunan karena tingkat kinerja karyawan di PT.Braja Mukti Cakra mengalami kenaikan. Berkurangnya tingkat reject dikarenakan pelatihan kerja yang sudah berjalan dengan baik dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai target produksi meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Apabila pelaksanaan pelatihan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, maka diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki dan pemberian motivasi kerja yang diberikan, atasan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal (Adipradana, 2021).

Adanya keterkaitan hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan menurut (Kusumasari, 2022) bahwa Kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor Motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor Motivasi memiliki hubungan langsung dengan Kinerja individual karyawan.

Hasil Penelitian (Jufrizen, 2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban

angket yang diisi oleh responden pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada setiap pernyataan

Hasil Penelitian (Prayogi & Nursidin, 2018) Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Mopoli Raya Medan. Dari Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,021 > 2,00$ ). Secara statistik, variabel  $X_1$  (Pelatihan) dipengaruhi oleh variabel  $Y$  (Kinerja Karyawan) atau hipotesis diterima.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaannya (Mutholib, 2019).

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRAJA MUKTI CAKRA”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat didefinisikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan teori yang sudah diperoleh selama masa perkuliahan.

## **2. Bagi Perusahaan**

Hasil ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk menjadi bahan pertimbangan yang sejauh mana pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra

## **3. Bagi Akademis**

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih jauh membantu menambah kepustakaan dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi peneliti tentang pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra

## **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

### **BAB I PENDAHULUAN :**



Penulis mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA :**

Berisi tentang Literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN :**

Dalam bab ini penulis mengemukakan Desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN :**

Menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, operasional dan pengukuran variabel, waktu dan tempat penelitian serta metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

## **BAB V PENUTUP :**

kesimpulan dari penelitian yang dilakukan keterbatasan penelitian selanjutnya yang dianggap sama.