

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang melaksanakan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan, pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional di sebuah organisasi atau Perusahaan (E. Y. Putri et al. 2022). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu merencanakan dan mengorganisasi dengan tepat dan terencana terkait sumber daya manusia yang terlibat sebagai bagian dari tenaga kerja yang produktif dalam mencapai tujuan perusahaan (E. A. Putri et al. 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan menurut fungsi operasionalnya adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja Sofie and Fitria (2018).

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya Ferry (2018). Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan baik yang telah

menduduki jabatan ataupun karyawan baru, hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Marjaya and Pasaribu (2019) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*), artinya fokus utama dalam pelatihan tersebut adalah peningkatan keterampilan terhadap tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan Habibi and Nugroho (2019). Selain pelatihan, variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Selain itu, faktor motivasi menjadi hal yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Peralnya, semangat adalah bahan bakar bagi pelaksanaan tugas, dengan semangat yang tinggi maka sikap yang muncul adalah keceriaan, antusias, berpikir positif dan berusaha keras menghasilkan yang terbaik Rohmat (2020). Dengan mencoba segenap kemampuan dan usaha yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang optimal, maka akan terbentuknya motivasi yang kuat, dan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya Esthi and Marwah (2020). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Seperti diketahui dalam artikel yang telah diteliti oleh Sadat, Handayani, and Kurniawan (2020) menyatakan bahwa motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi Suhaila, Suryani, and Pribadi (2021). Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik Suwanto (2019). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Terlihat bahwa faktor-faktor terpenting dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran Menurut Lestari and Afifah (2021).

Sifat aset ahli sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan pekerja dalam suatu organisasi. Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Muis, Jufrizen, and Fahmi (2018). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda

dalam setiap tugasnya. Pada dasarnya kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh karyawan Sihombing and Batoebara (2019). Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Arisanti, Santoso, and Wahyuni (2019),.

PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia atau yang biasa sering disebut PT. PEGGI adalah salah satu Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pembuatan baterai, senter, serta komponen-komponen yang mendukung produk tersebut. Yang terletak di Kawasan Industri Gobel Cikarang Barat, Jl. Raya Teuku Umar No.44 KM, Telaga Asih, Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi. Dengan visi perusahaan meningkatkan penjualan ekspor baterai. Pada dasarnya Perusahaan menginginkan adanya kemajuan dalam usaha dan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya.

Pada akhir-akhir ini karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia mengalami beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satunya adalah faktor pelatihan yang tidak dilakukan secara rutin, sehingga kurangnya pemahaman tentang manfaat pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, akibatnya kurangnya partisipasi karyawan dalam mengikuti program pelatihan yang dapat menghambat kemajuan dan perkembangan karyawan. Tanpa pemahaman yang benar, karyawan tidak dapat mengambil

kesempatan untuk mengembangkan diri, memperoleh keterampilan baru, dan meningkatkan pengetahuan karyawan. Dalam hal ini selain pelatihan yang memberikan dampak terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi dan disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap pertumbuhan usaha sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Dimana motivasi kerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia masih jauh dari kata mengagumkan atau baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah kurangnya dukungan atasan dalam pemberian kesempatan pengembangan karier menyebabkan karyawan merasa kurang mendapat perhatian sehingga motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mengalami penurunan, sehingga dapat merugikan baik perusahaan maupun karyawan karena potensi yang karyawan miliki tidak berkembang secara baik. Selain itu, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah ketidak disiplin karyawan dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja, seperti absen dan keterlambatan dalam bekerja, sehingga kurangnya tingkat kedisiplinan dan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya dorongan, karyawan akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Berdasarkan dengan kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia yang disebabkan oleh faktor pelatihan yang tidak berjalan dengan lancar, sehingga pengetahuan dan kemampuan karyawan tidak berkembang.

**Tabel 1.1 Data Pelatihan Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Tahun 2021-2023**

No.	Jenis Pelatihan	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi	1	0	0
2	Memverifikasi kualitas produk	0	0	1
3	Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk	1	0	0
4	Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar agar lulus pemeriksaan	0	1	0
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Sumber: HRD PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa data pelatihan Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia tahun 2021-2023 belum berjalan secara maksimal dalam melakukan kegiatan ini. Pelatihan harus dilakukan secara maksimal dengan minimal pelatihan sebanyak 2-3 kali pelatihan dalam setahun guna meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Berkaitan dengan kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia faktor penyebab disiplin kerja dapat dilihat dari data absensi para karyawan dan data karyawan yang terlambat PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia, pada bulan Januari – September tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Tahun 2023**

Bulan	hari kerja	Jumlah Karyawan	Absen		Total Tidak Hadir	Rasio
			Sakit	Alfa		
Januari	21	150	5	3	8	11.94%
February	20	150	8	2	10	14.93%
Maret	21	150	3	4	7	10.45%
April	13	150	4	0	4	5.97%
Mei	22	150	2	0	2	2.99%
Juni	20	150	10	2	12	17.91%
Juli	20	150	1	5	6	8.96%
Agustus	21	150	4	1	5	7.46%
September	20	150	9	4	13	19.40%
<b>Total</b>						<b>100.00%</b>

Sumber: HRD PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia

**Tabel 1.3 Data Karyawan Terlambat Department *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia Tahun 2023**

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Terlambat	Rasio
Januari	21	150	8	14.81%
February	20	150	3	5.56%
Maret	21	150	5	9.26%
April	13	150	4	7.41%
Mei	22	150	7	12.96%
Juni	20	150	2	3.70%
Juli	20	150	10	18.52%
Agustus	21	150	6	11.11%
September	20	150	9	16.67%
<b>Total</b>				<b>100.00%</b>

Sumber: HRD PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia 2023

Berdasarkan tabel diatas 1.2 tingkat absensi karyawan dan tabel 1.3 tingkat keterlambatan karyawan Departmen *Quality Control* pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia dapat dilihat bahwa selama satu tahun memiliki tingkat rasio tertinggi untuk absensi yaitu pada bulan September 2023 dengan rasio 19,40% dan pada bulan Juni

2023 dengan rasio 17,91% karena banyak karyawan yang tidak hadir dengan alasan sakit. Dan dapat dilihat data karyawan yang terlambat memiliki rasio paling tinggi pada bulan Juli 2023 dengan rasio 18,52% serta pada bulan September 2023 dengan rasio 16,67%. Dari hasil kedua tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan mengenai keterlamabatan karyawan masih tinggi, dimana yang nantinya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Karena masih banyak karyawan yang belum menyadari bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja itu sangat penting. Maka dari itu, meningkatkan kinerja karyawan tidak akan tercapai melainkan harus ada peran dan dorongan dari perusahaan untuk memberikan pelatihan dan motivasi, bukan hanya dari perusahaan saja tetapi adanya motivasi dari diri sendiri.

Terlihat dari beberapa permasalahan diatas mengenai pelatihan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang masih belum maksimal di perusahaan dan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. **Maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (PECGI)”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia?

2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia?

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

### 1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Perusahaan

Sebagai referensi dari dan bahan masukan untuk memperbaiki meningkatkan kinerja Perusahaan melalui pelatihan, motivasi dan disiplin kerja.

## 2. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mengenai pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Quality Control* PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.

## 3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan acuan bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

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

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

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

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

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

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasinalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisa data.

#### **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil Analisa data dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

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

