

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya organisasi yang penting dan memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. Agar perusahaan Indonesia dapat sukses di pasar global, sumber daya manusianya harus mempunyai kompetensi dan profesionalisme tingkat tinggi. Peran SDM berkembang sejalan dengan perubahan dan perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam konteks ini SDM memegang peranan penting sebab betapapun hebat dan kompleksnya teknologi yang digunakan tanpa adanya SDM yang baik sebagai penggerakannya maka tidak dapat membuahkan kinerja dan output yang baik. SDM memainkan peranan penting sebagai partisipan aktif dalam modernisasi industri. Mendapatkan kepercayaan masyarakat bergantung pada upaya para karyawan yang secara konsisten menghasilkan produk berkualitas tinggi. Keberhasilan dalam bisnis sangat bergantung pada upaya karyawannya. Perusahaan dan pekerja sama-sama akan memperoleh manfaat besar dalam hal kesejahteraan melalui kinerja yang tinggi.

Aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan pencapaian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu, kualitas kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan (Herawati & Madyatama, 2021). Kinerja

karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu kegiatan tertentu yang disebabkan oleh kemampuan alamiah maupun kemampuan yang dipoleh dari suatu proses dan keinginan untuk berhasil (Nuraini & Kasmir, 2020). Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk prestasi yang diraih oleh individu atau sekelompok orang dalam memenuhi setiap kewajiban pokoknya serta menunjukkan peran dan fungsinya berdasarkan tolak ukur kategori dan parameter tertentu yang ditentukan oleh manajemen.

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting untuk menunjang keberhasilan usaha, tingginya kinerja menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan dalam hal kesejahteraan (Setiawan et al., 2021). Salah satu aspek utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan adalah kinerja karyawannya, selain menjadi aspek pencapaian tujuan, kinerja karyawan merupakan sebuah cara untuk mengukur kualitas karyawan pada sebuah perusahaan (Berliana et al., 2020). Dengan kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai karena kinerja merupakan faktor penentu kesuksesan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam menghidupkan suatu organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting (Khaeruman, 2021).

Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan untuk mencapai target perusahaan dan meningkatkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan bagi perusahaan tersebut (Pangestika et al., 2019). Kinerja yang rendah mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai standar perusahaan

untuk mencapai tujuan perusahaan, yang akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak dapat segera ditingkatkan. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena kinerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk menjalankan tujuannya sesuai dengan yang diharapkan dimana baik buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja perusahaan (Malau & Kasmir, 2021).

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Extrupack Bekasi tentang pencapaian target produksi yang mengalami fluktuasi. Berikut grafik pencapaian target produksi PT. Extrupack Bekasi pada bulan Januari sampai September 2023:



Gambar 1. 1 Grafik Pencapaian Target Produksi PT. Extrupack Bekasi Pada Tahun 2023

Sumber: Data yang diolah dari PT. Extrupack Bekasi, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan persentase pencapaian target produksi pada bulan Januari sampai September 2023. Pada bulan Januari sampai dengan April terjadi penurunan target produksi sebesar 69,88%, kemudian pada

bulan April hingga Mei mengalami tren kenaikan target produksi sebesar 57,06%, dan pada bulan Mei hingga September kembali mengalami tren penurunan target produksi sebesar 11,29%. Jumlah produksi yang mengalami penurunan dapat disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan, beragam cara akan dilalui oleh perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan contohnya adalah melalui pelatihan dan peningkatan disiplin kerja.

Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya agar mampu mencapai kinerja secara maksimal dengan metode yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Berliana et al., 2020). Pelatihan merupakan fasilitas untuk karyawan memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Maizar et al., 2023). Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi pengembangan perusahaan, pelatihan sangat diperlukan dan merupakan faktor yang sangat penting dalam persaingan di dalam dan luar negeri. Kondisi perusahaan dan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memerlukan penguatan pelatihan secara terus menerus. Diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang bertanggung jawab menangani dan mengoperasikan perusahaan.

Upaya meningkatkan prestasi karyawan diperlukan keterampilan dan keahlian yang sesuai dan dibutuhkan dibidangnya, sehingga perlu diadakan pelatihan bagi karyawan sebagai salah satu usaha meningkatkan kinerja karyawan (Kosdianti & Sunardi, 2021). Jika sebuah perusahaan ingin mencapai keberhasilan

bisnis, perusahaan harus menyadari pentingnya berinvestasi dalam program pelatihan bagi karyawannya. Program pelatihan menguntungkan karyawan dan pemberi kerja dengan membantu kedua belah pihak berkembang secara profesional dan pribadi (Said & Firman, 2021).

Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan dan pengembangan dengan baik akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang meningkat (Andayani & Hirawati, 2021). Pelatihan bermanfaat bagi karyawan untuk mempelajari keterampilan baru dan mengasah kemampuan yang sudah ada sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Pelatihan membantu karyawan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mendalam yang dapat mereka gunakan dengan baik dalam pekerjaan. Pelatihan yang terprogram merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh manajer produksi, terjadinya fenomena penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh faktor kemampuan karyawan yang menurun dikarenakan belum adanya pelatihan yang diberikan secara khusus dan efektif untuk mengembangkan kemampuan karyawan produksi hal ini dapat mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan, dan belum adanya program pelatihan bagi karyawan baru sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk karyawan beradaptasi dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Hermawanti et al. (2021) hasil penelitian pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank BJB di cabang Balaraja Banten adalah pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan program pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan nilai-nilai baru yang dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Berliana et al. (2020) hasil penelitian pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan kepada karyawan sebaiknya dilakukan secara kontinyu sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, dan pemberian pelatihan harus disesuaikan dengan bidang kerja karyawan sehingga karyawan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan dalam kinerja sehari-hari dan mengacu pada mentalitas, tindakan, dan respons karyawan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan (Marnisah & Idrus, 2021). Disiplin merupakan sikap hormat seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Adinda et al., 2023). Disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat membangkitkan gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Azhar et al., 2020). Disiplin kerja merupakan hal penting yang dimiliki oleh karyawan yang bertujuan untuk memberikan pengaruh pada diri pribadi maupun dalam kerja sama

tim, yang mana bertujuan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan (Muis & Hasibuan, 2021). Disiplin kerja sangat penting, karena tujuan perusahaan sulit dicapai apabila karyawan tidak memiliki disiplin kerja.

Disiplin kerja berdampak besar terhadap kinerja karyawan karena membantu mereka mengikuti berbagai aturan dan standar untuk menghindari kesalahan dengan pemaparan tata cara kerja, tugas, dan wewenang yang jelas serta mudah dipahami oleh setiap pekerja (Raymond et al., 2023). Disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan (Farisi et al., 2020). Disiplin kerja bertujuan agar kinerja karyawan meningkat dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja untuk menambah semangat dalam bekerja sehingga perusahaan akan menjadi tertib, lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika ditangani dengan baik, disiplin kerja dapat membantu karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Extrupack Bekasi tentang absensi karyawan yang menjadi faktor pengukuran kinerja karyawan. Berikut data rekapitulasi tingkat absensi karyawan PT. Extrupack Bekasi pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2023:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Extrupack Bekasi Bulan Agustus sampai dengan Oktober 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan			Total (orang)	Persentase absensi
			Terlambat (orang)	Sakit (orang)	Cuti (orang)		
1	Agustus	218	135	26	17	178	3,71%
2	September	215	136	36	11	183	4,26%
3	Oktober	220	179	20	43	242	5,00%

Sumber: Data yang diolah dari PT. Extrupack Bekasi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Agustus sampai dengan Oktober mengalami peningkatan persentase ketidakhadiran karyawan PT. Extrupack Bekasi dengan alasan terlambat, sakit, dan cuti sebesar 1,29%. Dengan persentase ketidakhadiran yang mengalami peningkatan maka menunjukkan masih terdapat ketidakdisiplinan karyawan yang secara tidak langsung berakibat pada hasil produksi yang kurang maksimal dan hal ini merupakan salah satu indikasi dari menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh manajer produksi, terjadinya fenomena penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh menurunnya disiplin karyawan yang digambarkan dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan karena kurangnya motivasi kerja karyawan, dan masih terdapat karyawan yang belum menyadari akan pentingnya disiplin kerja. Pelanggaran disiplin kerja yang sering dilakukan oleh karyawan PT. Extrupack Bekasi yaitu masuk kerja terlambat dari waktu yang ditentukan, masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan keamanan K3 (Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan) dengan tidak menggunakan alat pelindung diri yang telah ditentukan, dan istirahat jam makan siang melebihi waktu yang ditetapkan. Perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui upaya dari pihak perusahaan, pemimpin maupun karyawan itu sendiri melalui suatu kebijakan yang mampu menggerakkan karyawan agar dapat lebih maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Yulandri & Onsardi (2020) hasil penelitian pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah semua variabel bebas yang

terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Abdullah & Winarno (2022) hasil penelitian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk cabang Rengat adalah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Rengat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Extrupack Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian antara lain:

1. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir dalam meraih kelulusan Program S1 Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperbanyak wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Extrupack Bekasi.

2. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan sebagai penambahan pustaka bagi penelitian lain yang mengangkat permasalahan ini.

3. Bagi perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai sejauh mana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Dari sistematika penulisan untuk dapat mempermudah dalam memberikan sebuah acuan serta gambaran mengenai isi dari penelitian ini, maka pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan teori bagi penelitian, telaah empiris, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas terkait objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.