

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi terdiri dari individu-individu dengan beragam karakter dan status yang berbeda, sehingga manajemen sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan efektif. Dengan cara ini, perusahaan dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dan pencapaian tujuan bisnisnya. Keseimbangan ini dikenal sebagai faktor kunci dalam memungkinkan perusahaan berkembang secara produktif, serta mencapai tujuan-tujuannya, (Paais *et al.*, 2022). Manajemen sumber daya manusia melibatkan mengelola tenaga kerja yang menjalankan proses-proses perusahaan keberhasilan karyawan dalam mencapai standar perusahaan dinilai berdasarkan hasil kinerja mereka (Yamaly *et al.*, 2022).

Pelatihan dan pengembangan sebagai program perusahaan yang dihadirkan untuk mengembangkan keterampilan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan, Ketika perusahaan berhasil mentransfer pengetahuan baik dalam bentuk keterampilan maupun teori kepada karyawan, maka karyawan telah memperoleh pengetahuan yang diperlukan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi untuk mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi. Untuk itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan, (Gustiana *et al.*, 2022). Pelatihan awal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga teknik sesuai dengan persyaratan perusahaan. Organisasi yang juga melakukan kegiatan

pelatihan dan pengembangan perlu mempunyai alternatif dan solusi jika suatu saat mereka menghadapi hambatan. Hambatan yang muncul jika tidak dikelola dengan baik, akan berdampak pada penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan (Cahya *et., al* 2021).

Menurut penelitian Ananto *et al.*, (2023), pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan. Pengembangan karyawan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perencanaan pelatihan dan pengembangan yang teliti, dan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan, dengan pemilihan metode pelatihan yang efektif sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan karyawan tersebut pelatihan. Pelatihan menjadi alat yang digunakan untuk mengembangkan atau menggali potensi yang dimiliki seorang karyawan sehingga dapat memiliki skill, cara berpikir dan perbaikan sikap yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat memecahkan masalah yang mungkin timbul di masa yang akan mendatang, (Syitah & Nasir, 2019).

Kepuasan kerja merujuk pada respons emosional atau evaluatif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk perasaan karyawan terkait kesenangan serta ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas mereka, kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, (Seema *et al.*, 2021). Kepuasan kerja sebagai sikap positif karyawan terhadap tugas yang mereka jalankan dalam organisasi, dimana karyawan berusaha untuk

memaksimalkan kepuasan yang mereka inginkan. Kepuasan ini mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, termasuk dorongan untuk mencapai prestasi dan kesuksesan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi memberikan karyawan rasa senang dan kenyamanan dalam lingkungan organisasi serta penghargaan atas hasil kerja mereka, (Carvalho *et al.*, 2020).

Karyawan seringkali menganggap bahwa apa yang mereka lakukan dalam pekerjaan adalah hal yang biasa sehingga mereka merasa tidak perlu memberikan penghargaan. Namun, persepsi karyawan terhadap perbedaan dalam beban kerja yang mereka terima dari rekan kerja dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam pelaksanaan tugas mereka (Inegbedion *et al.*, 2020a).

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan ini dianggap sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan karena dengan disiplin kerja yang baik, karyawan akan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan semua tugas mereka dengan baik, (Alhusaini *et al.*, 2020).

Tindakan yang tidak disiplin akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin berfungsi sebagai alat untuk melatih dan mendidik individu agar mematuhi aturan-aturan yang ada sehingga organisasi dapat berjalan dengan tertib dan teratur. Peraturan perusahaan dibuat dengan tujuan agar karyawan mematuhi, baik dalam hal ketepatan waktu bekerja, kepatuhan terhadap semua

aturan yang ada, perilaku saat menjalankan tugas dan kewajiban, serta dalam menghormati norma hukum dan aturan lainnya, oleh karena itu, disiplin kerja yang tidak baik akan berdampak negatif pada kemajuan organisasi (Sutrisno *et al.*, 2021). Disiplin perilaku harus ditanamkan pada setiap karyawan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Setiap individu harus bersedia mengikuti dan mematuhi semua peraturan yang telah disepakati sejak awal bekerja dan siap menerima konsekuensi jika aturan tersebut dilanggar. Tanpa disiplin yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Disiplin ini mendorong gairah dan semangat kerja serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Suryanti *et al.*, 2020). Berdasarkan penelitian (Sitopu *et al.*, 2021), disiplin kerja dan motivasi terbukti mempengaruhi atau signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

PT Bakrie Pipe Industries adalah perusahaan terkemuka di Indonesia yang fokus pada produksi pipa baja. Sebagai bagian dari PT Bakrie & Brothers Tbk, perusahaan ini berkomitmen untuk menyediakan pipa baja berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Bakrie Pipe Industries memproduksi berbagai jenis pipa baja, termasuk pipa untuk minyak dan gas, saluran air, tiang pancang, tiang listrik, pipa struktural untuk konstruksi umum dan struktur, serta aplikasi lainnya. Semua produk mereka memenuhi standar nasional (SNI) dan internasional (API, ASTM). Dalam operasinya di Jl. Pejuang RT. 003/RW.018 Harapan Jaya, Bekasi Utara, perusahaan ini memiliki 115 karyawan tetap yang berdedikasi untuk menjaga kualitas dan produktivitas perusahaan. Berikut data karyawan PT. Bakrie Pipe Industries dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Bakrie Pipe Industries Tahun 2021

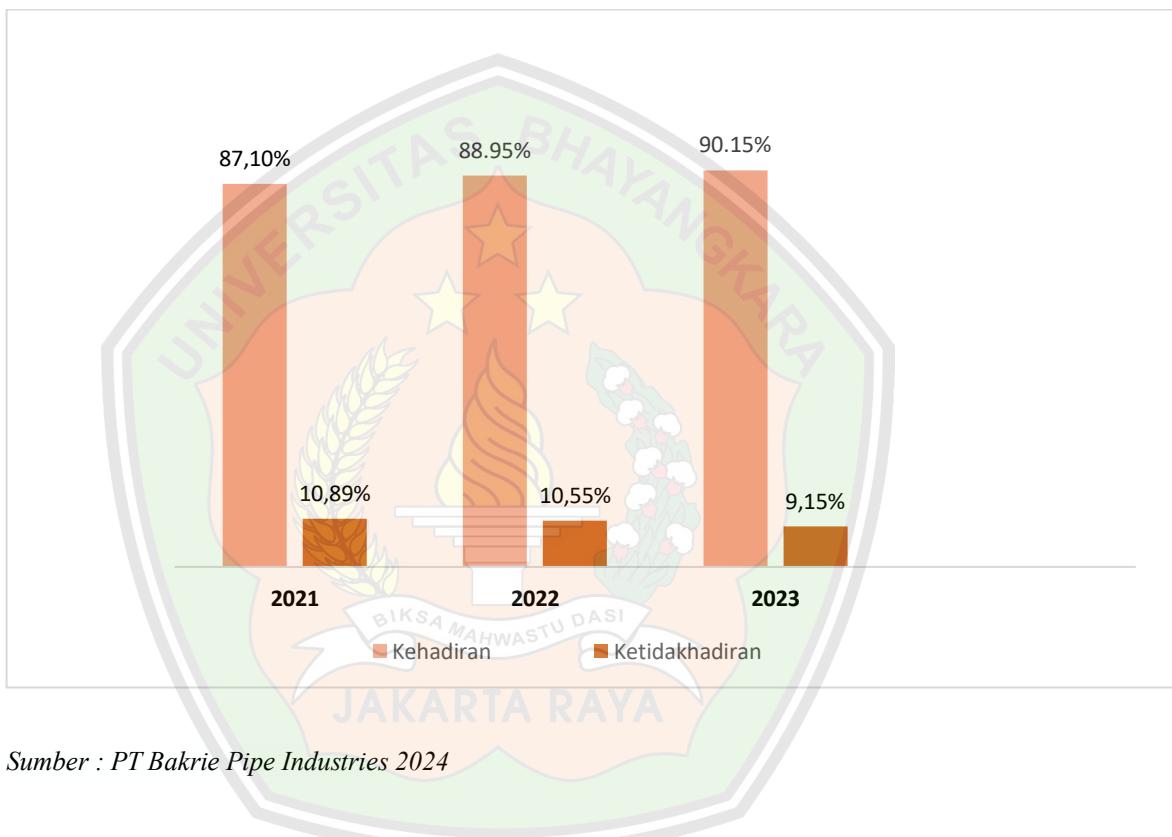
No	Jabatan	Jumlah
1.	<i>Manager</i>	1
2.	<i>Supervisor</i>	2
3.	<i>Accounting</i>	2
4.	<i>Purchasing</i>	2
5.	<i>Quality Assurance</i>	18
6.	<i>Enggineering</i>	20
7.	<i>Maintenance</i>	25
8.	<i>Production Planing and Inventory Control</i>	35
No	Jabatan	Jumlah
9.	<i>Health Safety Environment</i>	10
Jumlah		115

Sumber : PT. Bakrie Pipe Industries 2024

Pada tabel 1.1 sebelumnya bisa dilihat bahwa jumlah karyawan PT Bakrie Pipe Industries, seluruhnya berjumlah sebanyak 115 karyawan. Dengan rincian yaitu dari bagian *Manager* sebanyak 1 karyawan, bagian *Supervisor* sebanyak 2 karyawan, bagian *Accounting* sebanyak 2 karyawan, bagian *Purchasing* sebanyak 2 karyawan, bagian *Quality Assurance* sebanyak 18 karyawan, bagian *Enggineering* sebanyak 20 karyawan, bagian *Maintenance* sebanyak 25 karyawan, bagian *Production Planing and Inventory Control* sebanyak 35 karyawan, dan yang terakhir bagian *Health Safety Environment* sebanyak 10 karyawan.

Karyawan sangat berpengaruh penting bagi perusahaan terutama berkaitan dengan waktu, yaitu disiplin dalam bekerja. Berikut ini adalah presentase absensi karyawan pada PT Bakrie Pipe Industries tahun 2019-2021.

**Gambar 1.1 Data Presentase Absensi karyawan PT Bakrie Pipe Industries
Tahun 2021-2023**



Berdasarkan Gambar 1.1 data kehadiran karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries, pada tahun 2023 tingkat kehadiran mencapai 90,15% yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan tahun 2021-2022. Sedangkan, tingkat ketidakhadiran menunjukkan tren negatif selama 3 tahun terakhir. Pada tahun 2021, tingkat ketidakhadiran mencapai 10,89%, yang merupakan nilai tertinggi dibandingkan tahun 2022-2023. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi memiliki dampak signifikan, baik secara langsung maupun tidak

langsung, terhadap berbagai aspek operasional dan kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil prasurvei, penurunan kinerja pada karyawan PT. Bakrie Pipe Industries periode 2021-2023 salah satunya disebabkan oleh kurangnya motivasi kedisiplinan para karyawan. Para karyawan tidak memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi dilihat dari kehadiran yang turun naik. Ketidakhadiran karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan tidak mencapai tujuan secara optimal. Selain dari tingginya ketidakhadiran karyawan, faktor lainnya yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan yaitu Kepuasan kerja dan Pelatihan, Pengembangan.

Menurut penelitian sebelumnya tentang variabel disiplin kerja, kepuasan kerja terkait dengan kinerja karyawan yang diteliti oleh (Bayu *et al.*, 2020) menyatakan disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Namun perbedaanya adalah (Badriyanto *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan antara variabel disiplin kerja. Dari penjelasan tersebut, dan terdapat dua hasil peneliti yang berbeda, karenanya peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah riset yang mengambil judul **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian yaitu:

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries ?

2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries ?
4. Apakah Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pipe Industries.

1.4 Manfaat Penelitian

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

- a. Bagi Penulis

Penulisan penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir dalam meraih kelulusan Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Bhayangkara

Jakarta Raya. Diharapkan dengan adanya penulisan penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu Pengaruh Adanya Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Pipe Industries.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan PT. Bakrie Pipe Industries dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan program dan kebijakan yang mendukung Kepuasan Kerja karyawan, mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan Disiplin Kerja karyawan, dan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan konflik kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Skripsi ini menggunakan sistematika penulisan secara sederhana agar dapat mudah dipahami serta dapat memudahkan peneliti dalam menyusunnya. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi, di antaranya :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan proposal skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi penejelasan mengenai telaah teoritis, tinjauan empiris, kerangka konspetual, hipotesis, dan pengaruh antar variabel.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi penjelasan tentang deskripsi, penyajian data, analisa dari data-data yang diperoleh mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja yang berkaitan dengan objek penelitian yaitu PT Bakrie Pipe Industries serta membahas hasil data penelitian dan pengujian.

BAB V

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan terkait Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja serta implikasinya terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries dan implikasi

manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama serta saran kepada pihak berkepentingan terhadap hasil penelitian.



