

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah perusahaan, yaitu seberapa baik kinerja perusahaan itu, seberapa baik strategi perusahaan dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

Dalam era perekonomian global seperti sekarang ini, tuntutan dalam dunia kerja semakin tinggi dan terus meningkat. Persaingan pun semakin ketat baik antara perusahaan dengan perusahaan lain, ataupun persaingan dalam intern perusahaan itu sendiri, hal itu membuat perusahaan pun harus sangat selektif memilih sumber daya manusia profesional untuk menunjang kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi, diawali dari pengelolaan sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Kinerja maksimal karyawan akan terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.

Perusahaan dalam persaingan bisnis dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Pencapaian standar kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Karena pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan sumber daya manusia karyawan harus diberdayakan

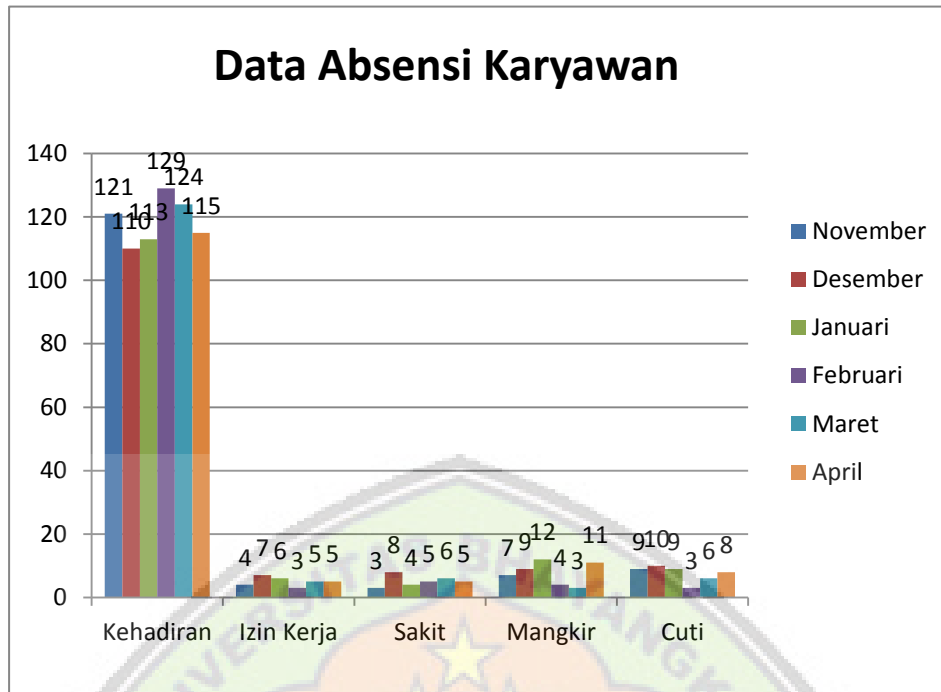
melalui peningkatan kedisiplinan dan pelatihan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, kedisiplinan kerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan yang mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi sehingga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Program pelatihan yang intensif dalam sebuah perusahaan serta kedisiplinan karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja karyawan, sehingga selain peningkatan kedisiplinan, program pelatihan pun perlu dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan, agar perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja yang berpengetahuan (*knowledge*), berkemampuan (*ability*), dan berketerampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang.

PT. Citramas Heavy Industries yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *engineering, fabrication, dan construction across the oil dan gas, telecommunication, power plan dan transmission, bridge, petrochemichal dan refinery sector*, tentu sangat membutuhkan kinerja yang baik dan terampil dari karyawannya, agar siap untuk menghadapi tututan pasar dan mempertahankan eksistensi nama besar PT. Citramas Heavy Industries. Sehingga tetap mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Tahun 2017 – 2018



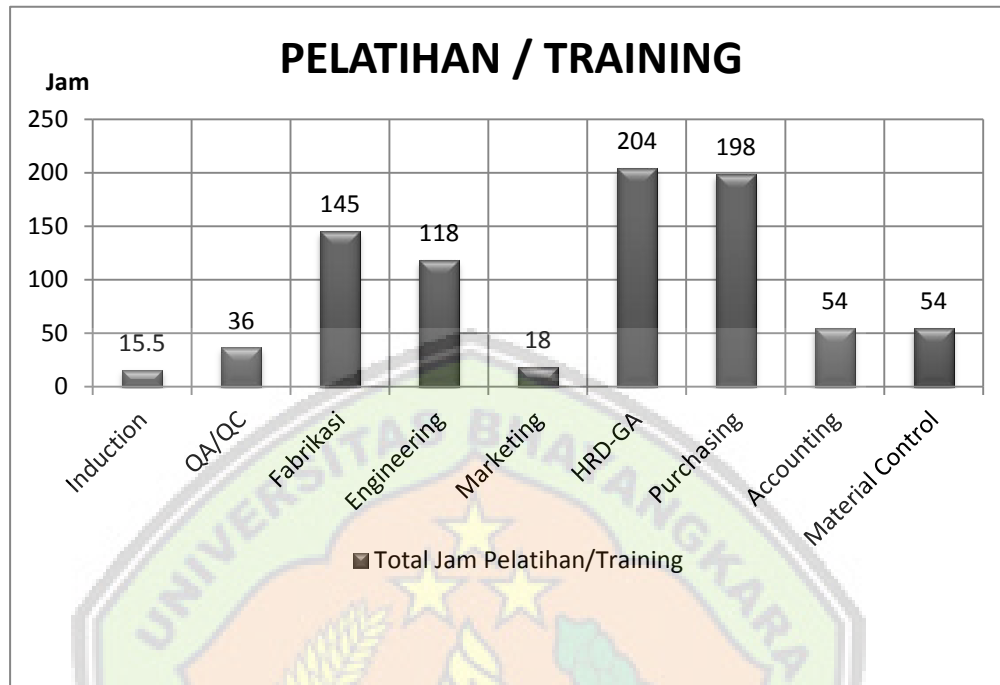
Sumber : Data Base PT. Citramas Heavy Industries 2018

Berdasarkan data absensi karyawan diatas, di PT. Citramas Heavy Industries di Bekasi, masih sering terdapat karyawan yang sering izin, mangkir pada saat jam kerja, sakit dan cuti. Dari daftar absensi menunjukan tingkat izin, mangkir pada saat jam kerja, sakit dan cuti masing- masing karyawan sangat tinggi hal itu tentu menjadi perhatian bagi manajemen, karena manajemen mengalami kesulitan saat membutuhkan koordinasi dengan karyawan. Permasalahan tersebut dikhawatirkan akan berdampak dan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Citramas Heavy Industries. Bisa dilihat pada bulan Desember kehadiran sebanyak 110 karyawan, izin kerja 7 karyawan, sakit 8 karyawan, mangkir 9 karyawan, serta cuti 10 orang karyawan dan pada bulan Januari tingkat kehadiran sebanyak 113 karyawan, izin kerja 6 karyawan, sakit 4 karyawan, mangkir 12 karyawan, dan cuti 9 karyawan.

Permasalahan tidak hanya kedisiplinan dan absensi, PT. Citramas Heavy Industries memang cukup sering melaksanakan pelatihan, menyatakan bahwa pelatihan rutin di adakan disetiap departementnya mulai dari department *Quatlity Control* (QC), *Fabrikasi*, *Engineering*, *Marketing*, *Human Resource Departement* (HRD-GA), *Purchasing*, *Accounting* dan *Material Control* yang pelaksanaannya

pada saat jam kerja. Hal ini pula yang sebenarnya perlu diperhatikan oleh manajemen karena berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Pelatihan / Training Disetiap Departement



Sumber : Data Base Perusahaan, 2018

Berdasarkan data diatas, tingkat waktu (jam) pelatihan sangat tinggi terlebih pada departement *Human Resource Depelopment General Affair* (HRD-GA) karena pelatihan yang ada didepartement ini meliputi (1) *Standard Operating Procedure (SOP) Recruitment*, (2) *Standard Operating Procedure (SOP) Aprasial dan KPI*, (3) *Standard Operating Procedure (SOP) Payroll*, (4) *Standard Operating Procedure (SOP) HRIS*, (5) *Training Need Analysis* dan lainnya. Begitu pula pada department *Purchasing* tingkat waktu (jam) pelatihan kerjanya juga sangat tinggi dikarenakan padatnya pelatihan seperti (1) *Standard Operating Procedure (SOP) Purchasing*, (2) *Structure material knowledge*, (3) *Standard Operating Procedure (SOP) vendor evaluation*, (4) *Supply chain management*.

Dari data diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut keterkaitan antara disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“DISIPLIN, PELATIHAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT. CITRAMAS HEAVY INDUSTRIES “.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut ,masalah-masalah yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa kuat pengaruh disiplin karyawan PT. Citramas Heavy Industries terhadap kinerja karyawan ?
2. Seberapa kuat pengaruh pelatihan kerja karyawan PT. Citramas Heavy Industries terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini erat hubungannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dan semua pihak yang berkepentingan dapat lebih memahaminya dan menjadi referensi serta wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. PT. Citramas Heavy Industries

Menambah masukan bagi Perusahaan yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia khususnya masalah disiplin, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, karena hal tersebut sangat berguna bagi Perusahaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai sumber daya yang ada.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Melalui penelitian ini, diharapkan Terjalinya kerja sama atau hubungan baik antara Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dengan perusahaan tempat mahasiswa melakukan penelitian. Manfaat bagi universitas bhayangkara Jakarta

raya diharapkan dapat memberikan kontribusi pemahaman dan keilmuan manajemen industri dalam menjaga produktifitasnya, terutama bagi industri berat.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

- 1 Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dalam PT. Citramas Heavy Industries.
- 2 Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh pelatihan yang diberikan pada karyawan PT. Citramas Heavy Industries terhadap kinerja mereka.

1.5 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul yang penulis buat, untuk menghindari kesalahan pengertian dan pemahaman terhadap penelitian ini, maka penelitian dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan disiplin dan pelatihan serta kinerja karyawan di PT. Citramas Heavy Industries. Informasi mengenai disiplin kerja, jenis pelatihan kerja dan kinerja sangat ditekankan pada konteks lokal dimana PT. Citramas Heavy Industries berada.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran keseluruhan dari penelitian ini, maka penulis membuat sistematika tulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang literatur kinerja karyawan, disiplin, dan pelatihan kerja menurut para ahli serta penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data. Dalam bab ini pula, diberikan rekomendasi perbaikan kinerja berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisa pemecahan masalah yang telah dilakukan dan juga memberikan saran – saran yang bermanfaat bagi perusahaan.