

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam kegiatan perusahaan. Kelancaran kegiatan perusahaan memerlukan suatu pembinaan terhadap karyawan. Karyawan sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan karyawan. Dalam era globalisasi yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan dalam

memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah melalui pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong para karyawan bekerja lebih giat, hal ini disebabkan karena karyawan akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. perusahaan juga tidak akan ragu mengeluarkan sejumlah uang untuk keperluan pelatihan karyawan walaupun terkadang jumlah yang dikeluarkan cukup besar, sebab hal itu dianggap perusahaan suatu investasi dalam sumber daya manusia dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui proses pelatihan tersebut, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan tercapainya standarisasi kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan.

Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Pelatihan adalah salah satu cara untuk membekali para karyawan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dr.Kasmir.S.E.,M.M, pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan

membekali karyawan dengan menambah keahlian ,kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Dengan adanya pelatihan maka para pekerja siap bersaing dengan kondisi yang ada. Di satu sisi program pelatihan karyawan memang memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi di sisi yang lain pelatihan tersebut membuat seorang karyawan akan menguasai bidangnya. Peran pelatihan yaitu agar fungsi pelatihan yang di harapkan dapat berjalan dengan baik, jika pelatihan menjalankan perannya dengan baik, maka akan memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk karyawan.

Namun pada kenyataannya ada beberapa masalah yang dihadapi yaitu seperti halnya masalah program dan materi pelatihan. Ada beberapa karyawan PT NGK Busi Indonesia yang kurang memahami materi yang disampaikan pada saat pelatihan, yang berakibat kurang maksimalnya hasil pelatihan yang dilakukan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing dan menyukai metode belajar yang berbeda-beda, dengan adanya perbedaan tersebut maka tenaga pengajar harus mampu memahami dan menjalankan tugas serta profesional agar kualitas sumber daya manusia yang ikut pelatihan akan lebih baik.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan, karena disiplin kerja juga memiliki pengaruh penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu factor yang

diperlukan perusahaan untuk mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam perusahaan, karena haln tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Disiplin kerja juga menjadi alat pengingat untuk karyawan yang memiliki kkerja dibawah standar agar dapat merubah perilakunya menjadi lebih bertanggung jawab kepada pekerjaanya. Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja meliputi : taat terhadap aturan waktu,taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan.

Kedisiplinan biasanya juga di lihat dari karyawan datang dan menyelesaikan pekerjaanya secara tepat waktu serta mematuhi aturan-aturan yang di tentukan oleh perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, tentunya sulit bagi perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan pemanfaatan waktu oleh seorang karyawan.

Pelatihan dan disiplin karyawan merupakan kegiatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan

pelatihan dan disiplin karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal, penulis menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT NGK Busi Indonesia terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, khususnya pelatihan dan disiplin kerja karyawan. Permasalahan tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan di PT NGK Busi Indonesia masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari segi kualitas, masih banyak karyawan yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, yang berakibat masih banyaknya produk rusak pada saat proses produksi., kemudian karyawan PT NGK Busi Indonesia juga belum mencukupi dalam segi kuantitas, karena masih terdapat pemborosan waktu. Berkaitan dengan pelatihan yang dilakukan oleh PT NGK Busi Indonesia masih banyak karyawan yang tidak memahami atau mengerti akan materi yang di sampaikan. Dan masih ada karyawan yang tidak menerapkan hasil pelatihan pada saat proses produksi.

Pelatihan sangat berguna bagi manajemen maupun karyawan, karena dengan adanya pelatihan maka pengetahuan seorang karyawan akan menjadi lebih baik, sehingga karyawan mempunyai gambaran untuk pekerjaan mereka di dalam perusahaan. Akan tetapi disiplin kerja juga berpengaruh pada totalitas kinerja karyawan, karena dengan mengikuti peraturan yang ada dan menjalankannya tugas sesuai dengan perintah atau SOP yang sudah di tetapkan, tentu kinerja masing-masing individu sesuai dengan yang diharapkan pimpinan perusahaan.

Agar kinerja perusahaan optimal maka perlu ditingkatkan pelatihan dan disiplin sumber daya manusia pada perusahaan, yaitu meliputi pelatihan yang menyeluruh kepada semua karyawan PT NGK Busi Indonesia dan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Sanksi dapat berupa sanksi tertulis maupun sanksi lisan. Tergantung seberapa besar kesalahan yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul ***“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NGK Busi Indonesia”***

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan yang telah di uraikan di atas, dengan melakukan survey yang di lakukan pada PT NGK Busi Indonesia maka penulis dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Ada karyawan yang tidak menerapkan hasil pelatihan pada saat proses produksi
2. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan, tidak semuanya memahami apa yang disampaikan
3. Terdapat karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri saat bekerja
4. Ada karyawan tidak disiplin waktu masuk kerja
5. Terdapat produk yang tidak sesuai standar
6. Terdapat pemborosan waktu sehingga kuantitas produksi tidak tercapai

C. Pembatasan Masalah

Karena adanya keterbatasan waktu dan biaya, maka tidak semua diidentifikasi atau diteliti, oleh karena itu masalah penelitian akan di batasi pada pelatihan, disiplin dan kinerja karyawan dan tempat penelitian pada PT NGK Busi Indonesia

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah penulis kemukakan, maka dapat memberikan rumusan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT NGK Busi Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT NGK Busi Indonesia ?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT NGK Busi Indonesia ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan variabel pelatihan (X1) dan disiplin (X2) dengan kinerja (Y).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pelatihan yang dilakukan PT NGK Busi Indonesia
2. Untuk mengetahui sejauh mana penerapan disiplin pada PT NGK Busi Indonesia
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT NGK Busi Indonesia.

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Umum

- a. Untuk mengetahui cara pelatihan yang dilakukan
- b. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin dengan kinerja

2. Secara Khusus

a. Bagi Peneliti

- 1). Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Niaga pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia
- 2). Menerapkan ilmu pengetahuan peneliti selama belajar di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia

b. Bagi Manajemen PT NGK Busi Indonesia

Dengan harapan dapat di pergunakan untuk meningkatkan pelatihan yang di lakukan oleh PT NGK Busi Indonesia sehingga dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan. Dengan demikian PT NGK Busi Indonesia diharapkan semakin maju dan professional dalam menjalankan bisnisnya.

c. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kekayaan penelitian ilmiah dan juga merupakan langkah awal dalam pengembangan penelitian yang lebih mendalam dan sempurna.