

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi global meningkat tiap tahunnya. Para pelaku ekonomi berusaha untuk terus memajukan aktivitas mereka secara tidak langsung. Inisiatif bisa dilakukan untuk mengalihkan fokus industri pada sumber daya manusianya. Penghargaan tujuan organisasi tidak akan mudah serta efisien tanpa sumber daya manusia yang bermutu. Untuk meraih tujuan industri, peserta mesti berusaha untuk mengembangkan kinerja mereka (Ardika Sulaeman., 2014). Kemajuan industri pada masa globalisasi berlangsung dengan cepat sehingga menyebabkan meningkatnya persaingan di berbagai sektor, termasuk Indonesia. Keadaan ini mengharuskan industri menyediakan barang-barang bermutu tinggi supaya bisa diterima oleh khalayak luas. Oleh karenanya, suatu industri mesti melaksanakan rencana yang tepat dari awal hingga penyelesaian, yang mencakup peningkatan serta optimalisasi sumber dayanya dan pemanfaatan asetnya secara efektif, khususnya sumber daya manusianya. Kapasitas industri dalam mengolah sumber daya manusia ialah aset investasi jangka panjang, karena sumber daya manusia yang efektif memungkinkan organisasi mengatasi hambatan internal serta eksternal untuk meraih tujuannya. Sumber daya manusia semakin diakui sebagai hal yang amat penting bagi kinerja organisasi, sehingga banyak entitas mengakui bahwasanya komponen manusia bisa mendapati keunggulan kompetitif (Robert, 2001)

Istilah “kinerja” mengacu pada hasil akhir yang diharap dihasilkan oleh seorang pegawai serta tingkat kompetensinya dalam meraih hasil tersebut (Sedarmayanti, 2007). Kinerja suatu organisasi amatlah penting karena berfungsi sebagai ukuran keberhasilan organisasi serta keberhasilan individu dalam meraih tujuan industri. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan kinerja pegawai yang bermutu dengan membagikan dukungan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik, maka hal ini bisa berdampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia serta kinerja pegawai.

Dunia usaha mesti mewaspadai kinerja pegawai untuk mengukur sejauh mana kompetensi pekerja dalam menyelesaikan tugas tugasnya (Sinambela, 2012)

Tujuan membagikan pelatihan pada pegawai ialah untuk mengembangkan kinerja mereka dengan mengajari mereka keterampilan baru serta mengasah keterampilan yang sudah mereka miliki. Pelatihan bisa mengembangkan pengetahuan serta keterampilan secara lebih mendalam. Industri menawarkan pelatihan tidak cuma bagi pegawai baru namun juga bagi pegawai jangka panjang untuk memperoleh keterampilan baru serta mengembangkan kompetensi yang mereka miliki. Industri menawarkan pelatihan tidak cuma bagi pegawai baru namun juga bagi pegawai jangka panjang untuk memperoleh keterampilan baru serta mengembangkan kompetensi yang mereka miliki. Tujuan industri dalam pelatihan pegawai ialah untuk menumbuhkan profesionalisme. Pelatihan punya pengaruh signifikan terhadap peningkatan karir pegawai; namun, hal ini mungkin juga kurang punya pengaruh karena kapasitas belajar individu serta relevansi materi yang diberikan dengan kebutuhan pegawai amatlah penting (Suadnyana & Supartha, 2018). Selain aspek pelatihan, disiplin ialah elemen penting lainnya yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Karena disiplin kerja ialah satu dari bentuk keselarasan dengan kebijakan kerja serta kewajiban terhadap organisasi, maka disiplin tersebut wajib dimiliki oleh seluruh pegawai serta dipupuk dalam diri mereka sehingga bisa membantu tercapainya tujuan organisasi (Pangarso & Susanti, 2016). Aturan yang wajib ditaati oleh semua pegawai ialah disiplin. Ketika pegawai gagal mematuhi aturan ini, hal itu berdampak langsung pada kinerja mereka di tempat bekerja. Misalnya, jika seorang pegawai sering terlambat masuk kerja, itu berarti pekerjaannya tidak selesai. Pegawai didesak untuk secara sukarela berkolaborasi dengan rekan kerja serta mengembangkan kinerja mereka melalui disiplin kerja, suatu metode pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan serta menyempurnakan pengetahuan, sikap, serta perilaku (Siagian, 2003). Disiplin kerja seorang pegawai ialah satu dari aspek yang mempengaruhi kinerjanya. Pekerja yang menampilkan disiplin yang lebih

besar akan mendapati hasil yang lebih baik. Oleh karenanya, disiplin kerja bisa terpelihara secara efektif jika industri memastikan bahwasanya pegawainya mematuhi sebagian besar kebijakan.

PT Sari Manda ialah industri yang berfokus pada penyediaan layanan mesin kapal serta sudah berhasil membangun reputasi unggul dalam membagikan layanan perbaikan serta perawatan bermutu di seluruh Indonesia. Khususnya, PT Sari Manda mempunyai keahlian dalam layanan boiler, pemulihan panas, dan perbaikan serta perawatan mesin kapal. Berikut ini ialah data kinerja pegawai PT Sari Manda selama periode 2019-2021.

Tabel 1. 1 Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sari Manda Tahun 2019-2021

| Penilaian Kerja | Skala | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|-----------------|-------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | | Jumlah Pegawai | Presentase | Jumlah Pegawai | Presentase | Jumlah Pegawai | Presentase |
| Baik | A | 21 | 60 | 20 | 57,14 | 18 | 51,42 |
| Cukup Baik | B | 9 | 25,7 | 11 | 31,42 | 13 | 37,14 |
| Kurang Baik | C | 5 | 14,28 | 4 | 11,43 | 4 | 11,43 |
| Kurang | D | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| Buruk | E | 0 | - | 0 | - | 0 | - |
| Total | | 35 | | 35 | | 35 | |

Sumber: PT Sari Manda, 2019-2021

Dari data dalam tabel 1.1, bisa disimpulkan bahwasanya terjadi pengurangan kinerja pegawai dari tahun 2019 hingga 2021. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan skala A hingga E. Pada tahun 2019, 21 pegawai meraih Skala A, 9 pegawai mendapat Skala B, serta 5 pegawai mendapat Skala C. Namun, pada tahun 2020, jumlah pegawai dengan Skala A berkurang jadi 20, serta pada tahun 2021, jumlah ini turun lagi jadi 18. Selain itu, terjadi pengurangan dari 5 pegawai pada tahun 2019 jadi 4 pegawai pada tahun 2020 serta 2021 yang mendapatkan Skala C. Berlandaskan wawancara pada pimpinan PT Sari Manda, pengurangan kinerja pegawai kerap terjadi lantaran aspek kelalaian atau kesalahan pegawai dalam bekerja seperti penyelesaian

tugas dengan cepat tanpa melihat hasil kualitas terhadap tugas yang dikerjakan. Data ini mencerminkan bahwasanya kinerja pegawai belum meraih tingkat optimal.

Mengembangkan kinerja industri punya tujuan untuk mengembangkan mutu, efisiensi, serta efektivitas seluruh pegawai, mencakup aspek-aspek seperti disiplin, kesetiaan, keteladanan, serta kesejahteraan tenaga kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi, karena kebijakan-kebijakan terkait sumber daya manusia perlu bisa mengembangkan efisiensi, bahkan berpotensi membagikan dampak positif pada hasil organisasi serta kepuasan pelanggan. Dalam konteks ini, satu dari faktor penting yang wajib diperlihatkan dalam usaha mengembangkan kualitas pegawai, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, ialah tingkat disiplin kerja pegawai.

Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Karyawan PT Sari Manda 2021-2022

| No | Tahun | Jumlah Pegawai | Alfa/Orang | | Terlambat/Orang | | Izin/Orang | |
|----|-------|----------------|------------|-------|-----------------|-------|------------|-------|
| | | | Total | % | Total | % | Total | % |
| 1 | 2021 | 35 | 10 | 31,25 | 15 | 42,85 | 5 | 14,28 |
| 2 | 2022 | 35 | 13 | 37,14 | 12 | 34,28 | 7 | 20 |

Sumber: PT Sari Manda, 2021-2022

Dari data dalam tabel 1.2, terlihat bahwasanya tingkat alfa pegawai mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut bisa diamati dari tahun 2021, yang mengalami kenaikan sebanyak 31,25% jadi 37,14% pada tahun 2022. Demikian pula, tingkat izin pegawai meningkat sebanyak 14,28% jadi 20%. Sementara itu, tingkat keterlambatan pegawai mengalami pengurangan sebanyak 42,85%, jadi 34,28%. Berlandaskan wawancara dengan pimpinan PT Sari Manda, aspek yang menyebabkan pengurangan ini ialah kurangnya disiplin pegawai serta aspek kecelakaan kerja sehingga menyebabkan tingkat izin meningkat.

Selain itu terkait disiplin serta kinerja, pelatihan kerja juga jadi kunci keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Pegawai yang mempunyai pelatihan kerja yang sedikit bisa berisiko pada tingkat kecelakaan

kerja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data kecelakaan kerja yang diberikan industri lantaran kurangnya pelatihan pada pegawai.

Tabel 1. 3 Kecelakaan Kerja Karyawan PT Sari Manda

| Tahun | Jumlah Kecelakaan Kerja | Bentuk Kecelakaan Kerja |
|---------------|--------------------------------|--|
| 2019 | 2 | Satu orang tidak menggunakan pelindung serta tidak memenuhi aturan kerja |
| 2020 | 1 | Tidak menggunakan pelindung |
| 2021 | 4 | Tiga orang tidak menggunakan pelindung serta tidak memenuhi aturan kerja |
| Jumlah | 7 | |

Sumber: PT Sari Manda, 2019-2021

Berlandaskan tabel di atas, bisa disimpulkan bahwasanya pada tahun 2019, terjadi kecelakaan kerja yang melibatkan 2 pegawai karena ketidaktaatan terhadap penggunaan pelindung serta tidak memenuhi aturan kerja. Pada tahun 2020, terjadi pengurangan jumlah kecelakaan jadi 1 orang karena tidak menggunakan pelindung. Namun, pada tahun 2021, terjadi peningkatan jumlah pegawai yang mengalami kecelakaan jadi 4 orang, di mana 3 pegawai tidak menggunakan pelindung, sementara yang lainnya tidak mematuhi aturan kerja. Fenomena kecelakaan kerja yang terjadi satu darinya lantaran aspek kurangnya pelatihan kerja pada pegawai PT Sari Manda.

Berlandaskan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah ialah:

1. Apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT Sari Manda
2. Apakah ada hubungan pelatihan kerja dengan kinerja pegawai PT Sari Manda
3. Apakah ada hubungan disiplin kerja serta pelatihan kerja dengan kinerja pegawai PT Sari Manda

1.3. Ruang Lingkup

Dalam riset berikut ini cuma menjelaskan tentang “Hubungan Disiplin Kerja serta Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT Sari Manda”.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan riset dari riset yang dilaksanakan di PT Sari Manda ialah untuk mengetahui hubungan disiplin serta pelatihan terhadap kinerja pegawai PT Sari Manda yakni:

1. Untuk mengetahui ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai PT Sari Manda.
2. Untuk mengetahui ada hubungan pelatihan kerja dengan kinerja pegawai PT Sari Manda.
3. Untuk mengetahui ada hubungan disiplin kerja serta pelatihan kerja dengan kinerja pegawai PT Sari Manda.

1.5. Manfaat Penelitian

Berikut sejumlah keuntungan dari riset berikut ini:

1. Organisasi Bisnis
Hasil riset berikut ini diharap bisa dimanfaatkan oleh PT Sari Manda untuk dijadikan masukan dalam usaha mengembangkan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti
Manajemen sumber daya manusia, serta lebih khusus lagi dampak pelatihan serta disiplin terhadap produktivitas pekerja, akan mendapat manfaat dari kutipan serta diskusi yang ingin dihasilkan oleh riset berikut ini.

1.6. Sistematika Penulisan

Berpedoman atas penghargaan dalam pemahaman serta pembahasan, riset berikut ini dibagi jadi 3 (tiga) bab, diantaranya:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan serta menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat riset dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dibahas terkait teori-teori yang berhubungan dengan teori disiplin serta pelatihan terhadap kinerja pegawai serta mengatakan hipotesa dan variabel riset

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi riset, jenis serta sumber data, populasi serta sampel, teknik pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijabarkan hasil riset pada PT Sari Manda.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan serta hasil riset dan membagikan sejumlah saran pada pihak yang berkaitan.

