

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar modal yang dimiliki atau seberapa canggih fasilitas yang tersedia. Faktor terpenting justru terletak pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan aktivitas operasional di dalamnya. Setiap organisasi membutuhkan SDM yang sehat baik secara fisik maupun mental, memiliki integritas, disiplin, semangat kerja tinggi, serta kompetensi dan keahlian yang selaras dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang. Dalam hal ini, manusia diposisikan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Sulaeman, 2016:92).

Salah satu cara untuk menilai kualitas SDM adalah melalui kinerja karyawannya. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Menurut Abdullah (2016), kinerja merupakan capaian kerja sebagai hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan maupun staf untuk mencapai target organisasi. Enny (2019) juga menambahkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kemampuan, pelatihan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta tingkat kepuasan, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kinerja yang belum optimal sering kali menjadi pertanda bahwa pelatihan diperlukan. Sebaliknya, kinerja yang baik menunjukkan adanya potensi yang bisa dikembangkan lebih jauh (Handoko, 2016). Dalam konteks ini, pelatihan menjadi sarana penting untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi karyawan agar mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan pekerjaan. Purnaya (2016) menjelaskan bahwa pelatihan berfungsi sebagai media pembelajaran yang memungkinkan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih spesifik. Sejalan dengan itu, Simamora dalam Sumual (2017) mengartikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang mencakup penguasaan

keahlian, konsep, aturan, dan sikap yang diperlukan untuk menunjang peningkatan kinerja.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, serta nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja. Menurut Singodimedjo dalam Azhad (2016), disiplin merupakan wujud kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti ketentuan serta norma yang telah ditetapkan di lingkungannya. Tingkat disiplin yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat. Sebaliknya, jika kedisiplinan menurun, hal ini bisa menjadi hambatan serius yang berdampak pada efektivitas maupun efisiensi kerja. Dari sudut pandang organisasi, disiplin kerja berperan dalam menjaga keteraturan, membangun lingkungan kerja yang tertib dan nyaman, serta memastikan proses operasional berjalan lancar. Bagi karyawan sendiri, suasana kerja yang disiplin dapat meningkatkan semangat, rasa tanggung jawab, serta dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sinter Mitra Industri, yang merupakan perusahaan manufaktur bergerak dibidang produksi dan distribusi supplier lakban plastik, double tape, desinfektan, electrical tape, bropp tape, dan lakban kertas warna. PT Sinter Mitra Industri ini berlokasi di Jl. Mesjid Bendungan Jl. Dewi Sartika No.10 – 11, Cawang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2009 dan telah menjalin kemitraan distribusi produk- produknya di pasar domestik maupun internasional. PT Sinter Mitra Industri merupakan perusahaan yang menerapkan disiplin kerja yang sangat penting serta konsisten mengadakan program pelatihan secara rutin dan berkesinambungan setiap tahunnya untuk seluruh karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja, kompetensi, dan daya saing mereka di industri.

PT Sinter Mitra Industri memahami bahwa kualitas kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu yang ditempatkan di berbagai bagian perusahaan diharapkan mampu memberikan kontribusi terbaiknya sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diemban. Dalam situasi persaingan industri yang semakin kompetitif,

perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga menunjukkan produktivitas tinggi, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab yang kuat. Untuk itu, PT Sinter Mitra Industri terus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas SDM guna mencapai target kerja yang telah dirancang secara strategis.

Karena sumber daya manusia memegang peran sentral dalam pencapaian visi perusahaan, maka peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama yang harus diperhatikan. Hal ini menuntut para pimpinan untuk mampu mengarahkan, memotivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Penerapan kompetensi, keterampilan yang relevan, serta semangat dalam menyelesaikan tugas merupakan refleksi dari kinerja yang baik dan menjadi indikator keberhasilan SDM dalam organisasi. Selain itu, penting pula bagi pimpinan untuk merancang kebijakan penempatan kerja yang tepat, dengan menyesuaikan antara posisi jabatan dan keahlian yang dimiliki, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD (Human Resources Development) PT Sinter Mitra Industri, berikut ini tabel Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sinter Mitra Industri selama periode 2020-2024:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan

NO	Penilaian Kinerja	Target Maximum	Pencapaian Kinerja Karyawan				
			Pertahun				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Kualitas Kerja	90%	89%	89%	84%	85%	79%
2	Kuantitas Kerja	89%	88%	87%	87%	89%	88%
3	Ketepatan Waktu	92%	90%	90%	89%	90%	90%
4	Kehadiran	92%	90%	91%	88%	84%	80%
5	Kerja Sama Tim	90%	89%	88%	90%	89%	89%
6	Komitmen	89%	88%	87%	89%	86%	88%
7	Efektivitas	89%	88%	87%	87%	88%	89%
8	Inisiatif	89%	88%	87%	80%	78%	75%

9	Tanggung Jawab	90%	90%	88%	83%	85%	81%
Rata - Rata			89%	88%	87%	86%	84%

Sumber: Perusahaan PT Sintera Mitra Industri

Berdasarkan data internal yang diperoleh dari bagian Human Resources Development (HRD) PT Sintera Mitra Industri, diketahui bahwa capaian kinerja karyawan dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2024) menunjukkan kecenderungan menurun secara konsisten. Penurunan ini terjadi pada hampir seluruh indikator penilaian kinerja, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, kedisiplinan, inisiatif, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Rata-rata kinerja karyawan yang semula mencapai 89% pada tahun 2020, mengalami penurunan bertahap hingga berada di angka 84% pada tahun 2024. Tren penurunan ini mengindikasikan adanya persoalan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen.

Salah satu indikator yang mengalami penurunan paling signifikan adalah Kualitas Kerja, yang menggambarkan mutu dan ketelitian hasil kerja karyawan. Capaian indikator ini menurun dari 89% pada tahun 2020 menjadi hanya 79% pada tahun 2024. Penurunan ini mencerminkan bahwa kualitas output karyawan tidak lagi memenuhi standar maksimal yang diharapkan perusahaan, yang berpotensi memengaruhi kepuasan pelanggan dan efisiensi operasional. Selain itu, indikator Inisiatif, yang menggambarkan semangat karyawan untuk melakukan perbaikan dan inovasi tanpa harus menunggu perintah atasan, mengalami penurunan drastis dari 88% pada tahun 2020 menjadi 75% di tahun 2024. Penurunan ini mengisyaratkan menurunnya motivasi intrinsik dan semangat kerja karyawan dalam berkontribusi aktif terhadap peningkatan kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan lainnya muncul pada indikator Kehadiran, yang merupakan cerminan dari tingkat kedisiplinan karyawan. Pada awal periode (2020), tingkat kehadiran tercatat cukup tinggi, yakni sebesar 90%. Namun, dalam lima tahun terakhir, indikator ini mengalami penurunan menjadi 80% di tahun 2024. Kondisi ini dapat disebabkan oleh lemahnya sistem kontrol internal, kurangnya penegakan aturan kedisiplinan, atau menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selanjutnya, indikator Tanggung Jawab, yang menunjukkan sejauh mana

karyawan menyelesaikan tugas sesuai standar dan tepat waktu, juga mengalami penurunan yang mencolok. Capaian indikator ini turun dari 92% pada tahun 2020 menjadi hanya 81% pada tahun 2024. Penurunan ini menjadi sinyal melemahnya kesadaran individual dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, yang jika dibiarkan, dapat berdampak pada penurunan performa kolektif dalam unit kerja.

Masalah-masalah tersebut mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan tidak semata-mata disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan kemungkinan merupakan akibat dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Dua faktor utama yang diduga menjadi penyebab utama adalah kurangnya efektivitas pelatihan kerja dan menurunnya tingkat disiplin kerja. Pelatihan yang tidak tepat sasaran atau tidak berkelanjutan dapat menyebabkan stagnasi keterampilan dan ketidaksiapan karyawan dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Di sisi lain, lemahnya disiplin kerja, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan, dapat menyebabkan turunnya produktivitas serta terganggunya koordinasi dalam tim.

Dengan demikian, data yang ditunjukkan dalam periode lima tahun terakhir menunjukkan adanya permasalahan sistemik yang berpengaruh terhadap capaian kinerja karyawan. Permasalahan ini perlu direspons melalui pendekatan strategis yang melibatkan evaluasi mendalam terhadap efektivitas program pelatihan, pembenahan sistem pengawasan dan penegakan aturan disiplin, serta upaya peningkatan motivasi kerja melalui reward system yang adil dan transparan. Penanganan yang tepat terhadap permasalahan ini tidak hanya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga akan memperkuat daya saing dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

Melihat tren penurunan yang terjadi pada berbagai indikator kinerja karyawan tersebut, jelas bahwa perusahaan memerlukan upaya konkret untuk mengatasi permasalahan ini. Salah satu langkah yang dapat menjadi solusi strategis adalah pelaksanaan program pelatihan yang dirancang secara tepat sasaran dan berkelanjutan. Pelatihan diyakini dapat membantu meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta motivasi kerja karyawan, sehingga mereka mampu memperbaiki capaian kinerja dan mendukung tercapainya target perusahaan secara optimal.

Tabel 1.2 Pra Survei Pelatihan

NO	Indikator Pelatihan	Pernyataan	Jumlah Responden Setuju	Persentase(%)
1	Relevansi Materi	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya sehari-hari	18 dari 50 responden	36%
2	Metode Penyampaian	Penyampaian Metode pelatihan menarik dan mudah dipahami	15 dari 50 responden	30%
3	Jadwal Pelatihan	Jadwal pelatihan teratur dan sesuai dengan waktu kerja	17 dari 50 responden	34%
4	Kualitas Instruktur	Instruktur pelatihan menguasai materi dengan baik	20 dari 50 responden	40%
5	Pemerataan Peserta	Setiap divisi mendapat kesempatan pelatihan secara adil	14 dari 50 responden	28%
6	Evaluasi Pasca-Pelatihan	Setelah pelatihan, dilakukan evaluasi hasil dan tindak lanjut yang jelas	12 dari 50 responden	24%
Rata - Rata				32%

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan PT Sintera Mitra Industri, ditemukan bahwa pelaksanaan program pelatihan di perusahaan belum berjalan secara optimal. Dari enam indikator utama pelatihan yang diukur, tingkat kepuasan rata-rata hanya mencapai 32%, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan belum merasakan manfaat maksimal dari pelatihan yang diberikan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan PT Sinter Mitra Industri mengungkapkan bahwa implementasi program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan belum berjalan secara optimal. Dari enam indikator utama pelatihan yang dievaluasi, tingkat kepuasan rata-rata hanya mencapai 32%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan belum merasakan manfaat signifikan dari pelatihan yang diberikan, sehingga tujuan utama pelatihan sebagai sarana peningkatan kompetensi dan produktivitas belum tercapai secara maksimal.

Salah satu permasalahan mendasar terletak pada ketidaksesuaian antara materi pelatihan dan kebutuhan riil pekerjaan. Indikator relevansi materi hanya memperoleh skor 36%, yang menunjukkan bahwa konten pelatihan cenderung bersifat umum dan kurang aplikatif. Materi yang tidak kontekstual menyulitkan karyawan dalam mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh ke dalam tugas sehari-hari. Selain itu, metode penyampaian pelatihan juga dinilai kurang efektif, hanya memperoleh skor 30%. Pelatihan masih didominasi oleh metode ceramah satu arah tanpa disertai pendekatan interaktif atau praktik langsung, yang menyebabkan minimnya partisipasi aktif dari peserta. Masalah lainnya adalah ketidaksesuaian jadwal pelatihan dengan jam kerja karyawan, yang berdampak pada rendahnya konsentrasi dan motivasi dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Hanya 34% responden yang menyatakan bahwa jadwal pelatihan telah disusun dengan baik dan tidak mengganggu pekerjaan utama. Situasi ini memperlihatkan bahwa aspek perencanaan belum mempertimbangkan ritme kerja karyawan secara menyeluruh.

Di samping itu, kualitas instruktur pelatihan juga menjadi faktor penghambat dalam proses pembelajaran. Hanya 40% responden yang menilai bahwa instruktur menyampaikan materi secara jelas dan mudah dipahami. Kurangnya penguasaan substansi dan kemampuan pedagogis dari sebagian instruktur menyebabkan peserta kesulitan dalam memahami materi yang disampaikan, sehingga efektivitas pelatihan menjadi rendah.

Kesenjangan juga terjadi dalam distribusi pelatihan antar divisi. Hanya 28% karyawan yang merasa bahwa pelatihan dilakukan secara merata di seluruh bagian organisasi. Divisi-divisi tertentu, seperti keuangan dan administrasi,

mendapatkan porsi pelatihan yang lebih besar dibandingkan dengan divisi produksi atau pemasaran. Ketimpangan ini menyebabkan adanya disparitas dalam pengembangan kompetensi antar unit kerja, yang dapat memengaruhi koordinasi dan kinerja kolektif.

Yang paling krusial adalah tidak adanya sistem evaluasi pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Hanya 24% responden yang menyatakan bahwa perusahaan melakukan evaluasi pasca pelatihan secara sistematis. Ketiadaan proses monitoring dan evaluasi menyebabkan perusahaan tidak dapat mengukur efektivitas pelatihan, mengevaluasi hasil belajar, ataupun merancang program tindak lanjut yang relevan. Jika ditinjau secara menyeluruh, berbagai permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa sistem pelatihan kerja di PT Sinter Mitra Industri masih menghadapi kendala serius pada setiap tahapnya—mulai dari perencanaan, implementasi, hingga evaluasi. Kondisi ini berdampak langsung terhadap rendahnya efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, tidak hanya mengalami stagnasi keterampilan, tetapi juga kehilangan semangat untuk berkembang dan berkontribusi lebih bagi perusahaan.

Oleh karena itu, diperlukan pembenahan secara komprehensif terhadap sistem pelatihan kerja di perusahaan, termasuk dalam hal penyesuaian materi pelatihan yang relevan dengan kondisi kerja, peningkatan kualitas metode pembelajaran, penjadwalan yang terstruktur, pemerataan pelatihan di seluruh divisi, serta evaluasi pasca pelatihan yang objektif dan terukur. Dengan melakukan langkah-langkah perbaikan tersebut, diharapkan program pelatihan dapat menjadi instrumen strategis dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan mendukung tercapainya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Di samping persoalan dalam pelaksanaan program pelatihan, tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah juga menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi penurunan performa kerja. Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan data internal perusahaan, diketahui bahwa terdapat berbagai bentuk pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh sebagian karyawan PT Sinter Mitra Industri. Tanpa adanya perilaku kerja yang disiplin, organisasi akan

mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi pencapaian hasil kerja secara jangka panjang. Berbagai tindakan seperti datang terlambat, tidak hadir tanpa alasan yang jelas, serta penyalahgunaan sarana kerja untuk kepentingan pribadi, merupakan contoh konkret perilaku yang berpotensi menurunkan produktivitas dan mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja memiliki peran penting sebagai mekanisme pembentukan sikap dan perilaku karyawan agar senantiasa mematuhi ketentuan yang berlaku di perusahaan. Ketentuan tersebut mencakup kepatuhan terhadap waktu kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur dan standar operasional, serta penerapan etika profesional dalam menjalankan tanggung jawabnya. Tingkat komitmen karyawan terhadap aturan, baik yang bersifat teknis maupun moral, menjadi elemen krusial dalam menciptakan suasana kerja yang tertib, profesional, dan berorientasi pada produktivitas.

Dari perspektif organisasi, penerapan disiplin kerja yang konsisten berperan penting dalam menjaga keteraturan serta memastikan kelancaran pelaksanaan aktivitas operasional. Hal ini secara tidak langsung mendukung tercapainya output kerja yang maksimal. Sementara itu, bagi karyawan, budaya kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan motivasi dalam menyelesaikan tanggung jawab. Individu yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi biasanya menunjukkan komitmen yang kuat, baik dalam menerima maupun menuntaskan pekerjaan secara tepat waktu dengan kualitas yang optimal. Dalam konteks ini, disiplin mencakup aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap ketentuan perusahaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Untuk mendukung terciptanya budaya kerja yang disiplin, perusahaan perlu mengambil langkah aktif dalam mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan kerja kepada seluruh karyawan. PT Sinter Mitra Industri memiliki peran penting dalam memastikan bahwa seluruh aturan perusahaan dapat dipahami dengan baik oleh setiap individu dalam organisasi. Hal ini tidak hanya dilakukan melalui komunikasi formal, tetapi juga melalui pengawasan dan kontrol yang efektif dari pihak manajemen. Pengawasan yang baik akan membantu

mencegah potensi pelanggaran dan memastikan bahwa proses kerja berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Ketika peraturan diterapkan secara konsisten dan sistem pengawasan berjalan efektif, hal ini akan mendorong karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan kesadaran penuh serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, setiap individu diharapkan mampu mengoptimalkan potensi, energi, dan pemikirannya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Untuk memperkuat landasan analisis ini, peneliti turut menggunakan data pelanggaran disiplin kerja yang terjadi selama lima tahun terakhir (2020–2024), yang telah dirangkum dalam rekapitulasi berikut:



Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Sintera Mitra Industri Periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Kasus Pelanggaran				
			Terlambat	Alpa	Pulang Awal	Total	Persen (%)
2020	82	230	38	14	14	66	34%
2021	84	230	36	16	19	71	36%
2022	80	230	38	20	14	72	39%
2023	80	230	35	26	15	76	40%
2024	76	230	34	26	22	82	46%
Rata - Rata			36	20	15	72	39%

Sumber : Perusahaan PT Sintera Mitra Industri

Mengacu pada data yang tersaji dalam Tabel 1.3, terlihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada 2020, tercatat 66 insiden pelanggaran (setara dengan 34%), yang kemudian naik menjadi 71 kasus di tahun berikutnya (36%), dan terus bertambah hingga mencapai 82 kasus atau 46% pada tahun 2024. Rata-rata jumlah pelanggaran selama lima tahun terakhir berada di angka 73,4 kasus, yang mencerminkan sekitar 39% dari total karyawan—sebuah angka yang mengindikasikan masih tingginya ketidakpatuhan terhadap aturan perusahaan. Jenis pelanggaran yang dominan antara lain berupa keterlambatan datang ke tempat kerja, ketidakhadiran tanpa alasan yang sah (alpa), serta meninggalkan kantor sebelum jam kerja resmi berakhir. Ketiga jenis pelanggaran tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja yang berlaku. Padahal, jam operasional di PT Sintera Mitra Industri telah ditetapkan secara tegas, yaitu dimulai pukul 08.00 dan berakhir pada pukul 17.00 WIB, dengan waktu istirahat antara pukul 12.00 hingga 13.00 WIB. Informasi mengenai aturan ini telah didistribusikan kepada seluruh karyawan melalui buku peraturan perusahaan, namun implementasinya di lapangan masih belum optimal.

Selain masalah terkait ketepatan waktu kehadiran, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan terhadap lingkungan kerja PT Sintera Mitra Industri, terdapat pula sejumlah permasalahan lain yang mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Beberapa karyawan, khususnya yang bertugas di lapangan, diketahui mengenakan pakaian kerja yang kurang sesuai dengan standar profesional, seperti kaos oblong dan celana jeans. Hal ini mencerminkan kurangnya kesadaran terhadap etika berpakaian di tempat kerja. Terdapat juga indikasi penyalahgunaan alat kerja perusahaan, seperti mesin produksi yang digunakan untuk keperluan pribadi tanpa seizin atasan. Pemanfaatan fasilitas kantor seperti komputer dan perangkat teknologi informasi juga kerap dilakukan untuk hal-hal di luar kepentingan pekerjaan, misalnya mengakses media sosial atau konten hiburan di luar jam kerja. Praktik-praktik semacam ini tidak hanya melanggar aturan perusahaan, tetapi juga berpotensi mengganggu produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan keseluruhan tren dari keempat indikator tersebut, terlihat bahwa performa karyawan PT Sintera Mitra Industri mengalami penurunan, terutama pada tahun 2022 dan 2024. Capaian kinerja yang menurun dalam aspek kualitas kerja, inisiatif, kehadiran, dan tanggung jawab menunjukkan bahwa program pelatihan yang ada belum sepenuhnya efektif dalam mempertahankan atau meningkatkan kompetensi karyawan. Di sisi lain, kelemahan dalam aspek kedisiplinan kerja juga turut memengaruhi penurunan konsistensi kerja karyawan. Temuan ini menjadi indikator penting bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem pengembangan SDM, khususnya dengan memperkuat peran pelatihan dan disiplin sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Situasi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun sempat menunjukkan perbaikan, tren penilaian kinerja belum sepenuhnya konsisten dan justru mengalami penurunan menjelang akhir periode pengamatan. Hal ini menjadi sinyal bahwa baik performa karyawan maupun sistem manajemen produksi masih memerlukan peninjauan dan pengembangan lebih lanjut. Proses evaluasi kerja memiliki peran penting dalam menilai sejauh mana efektivitas kegiatan produksi berjalan, sekaligus menjadi pijakan dalam merumuskan kebijakan strategis untuk

perbaikan di masa mendatang. Dengan demikian, data hasil produksi yang telah disajikan sebelumnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun perencanaan yang lebih terarah, sekaligus sebagai dasar dalam melakukan pembenahan di lingkungan PT Sintera Mitra Industri. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2006) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kedisiplinan seorang individu, maka semakin besar pula potensi pencapaian kinerjanya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti terdorong untuk menelusuri lebih dalam hubungan antara pelatihan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini mengangkat judul: “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sintera Mitra Industri”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diselenggarakan PT Sintera Mitra Industri belum berjalan secara efektif, terlihat dari materi yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, metode penyampaian yang monoton, kurangnya penguasaan materi oleh instruktur, serta ketidakmerataan kesempatan pelatihan antar divisi.
2. Tidak adanya sistem evaluasi pasca pelatihan yang menyeluruh, sehingga efektivitas pelatihan sulit diukur dan tidak ada dasar yang kuat untuk melakukan perbaikan program di masa mendatang.
3. Disiplin kerja karyawan cenderung menurun setiap tahun, dibuktikan oleh data absensi lima tahun terakhir (2020–2024) yang menunjukkan peningkatan kasus keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan pelanggaran waktu kerja.
4. Kurangnya kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan serta etika kerja, seperti penggunaan pakaian yang tidak sesuai standar, penyalahgunaan fasilitas kantor, serta penggunaan waktu kerja untuk kegiatan non-produktif.
5. Penurunan performa kerja karyawan pada indikator-indikator utama, khususnya kualitas kerja, kehadiran, inisiatif, dan tanggung jawab, yang

menunjukkan adanya pengaruh negatif dari pelaksanaan pelatihan dan disiplin kerja yang tidak efektif.

6. Belum optimalnya sistem pengawasan dan pemberlakuan reward and punishment, yang menyebabkan lemahnya penegakan disiplin dan kurangnya motivasi karyawan untuk mematuhi aturan kerja secara konsisten.

1.3 Batasan Masalah

Merujuk pada berbagai isu yang telah diuraikan dalam bagian latar belakang, penelitian ini perlu diarahkan melalui penetapan ruang lingkup yang jelas agar tetap terfokus, terstruktur secara metodologis, serta dapat diselesaikan secara proporsional sesuai dengan kapasitas dan ketersediaan sumber daya peneliti. Penentuan batasan ini mempertimbangkan sejumlah kendala, seperti keterbatasan waktu penelitian, keterjangkauan terhadap data, serta ruang lingkup variabel yang ditelaah, tanpa mengurangi esensi dan kedalaman pembahasan topik. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sintera Mitra Industri. Adapun populasi yang menjadi fokus dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap yang secara aktif bekerja selama kurun waktu 2020 hingga 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sintera Mitra Industri.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sintera Mitra Industri.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sintera Mitra Industri.

1.5 Hipotesis

1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sintera Mitra Industri.

2. Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sinter Mitra Industri.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinter Mitra Industri.

1.6 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Sinter Mitra Industri?
2. Untuk membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinter Mitra Industri?
3. Untuk membuktikan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinter Mitra Industri.

1.7 Manfaat Penelitian

Mengacu pada uraian latar belakang, perumusan masalah, serta tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini, maka hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan sejumlah kontribusi yang bermanfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun bentuk manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai topik dan pembahasan penelitian ini yaitu tentang Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

- A. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan penulis mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dan sebagai suatu sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh penulis di bangku perkuliahan akademik
- B. Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- C. Bagi pihak perusahaan, temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya melalui optimalisasi pelatihan dan penguatan aspek kedisiplinan di lingkungan internal perusahaan.

