

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya, maka perusahaan meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan berbagai cara yang telah disusun oleh perusahaan, dimana saat ini tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi dan masyarakat yang semakin kritis dalam menentukan suatu pilihan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja suatu perusahaan. Salah satunya yaitu faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dimana manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sebagai pengendali dalam terwujudnya tujuan perusahaan.

Semua perusahaan atau organisasi memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuannya. Dengan meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh para karyawan yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan pelatihan kerja, memberikan pendidikan,

penerapan disiplin kerja, lingkungan kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang sesuai, hingga adanya jenjang karir yang jelas.

Dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan melalui pelaksanaan pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, jika ingin meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan tersebut tentunya perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Jika kita melakukan pekerjaan dengan baik maka akan menciptakan kinerja perusahaan yang baik, begitu pula sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik juga akan mengakibatkan kinerja perusahaan yang kurang baik. Karyawanlah yang dapat menentukan apakah dapat memberikan kontribusi yang optimal atau tidak terhadap upaya dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan pun dapat berada pada posisi penurunan kontribusinya kepada perusahaan karena tidak hanya karyawan baru saja yang dapat berada pada posisi penurunan di perusahaan.

PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor merupakan badan usaha perseroan terbatas yang beralamat di Raya Bogor KM 49, Jl. Roda Pembangunan No. 5 Desa Cimandala, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor. Merupakan perusahaan yang menghasilkan produk kabel dengan merek “SUTRADO KABEL”. PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor telah

berdiri sejak tahun 1991. PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor adalah produsen kabel premium yang memproduksi beragam jenis kabel kualitas tinggi dengan service purna jual terdepan. Dengan dukungan dari tim yang professional, terus meningkatkan kualitas atas produk dan service untuk kepuasan pelanggan.

Visi PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor menjadi perusahaan berintegritas tinggi, serta berdedikasi kepada pelanggan dan memiliki misi menjadi pemimpin dalam penjualan kabel berkualitas tinggi di Indonesia dengan dukungan dari karyawan berpotensi yang bekerja dengan gesit, efektif dan efisien. Dapat diwujudkan dengan meningkatkan kedisiplinan, adanya pelatihan kerja serta pengembangan karir para karyawan melalui program-program yang telah di rancang dan sesuai untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah seseorang yang mematuhi semua peraturan di perusahaan, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan melaksanakan semua tugas dengan tepat . Dengan tingkat disiplin kerja karyawan yang tinggi maka akan tercapai efisiensi kerja yang maksimal.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan untuk disiplin dan bertanggung jawab penuh dalam bekerja. Perusahaan telah menetapkan peraturan disiplin untuk jam kerja. Pada PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor juga telah ditetapkan peraturan seperti rapi dan sopan dalam

berpakaian, melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, tata tertib dalam masuk kerja, istirahat dan pulang kerja. Disiplin kerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor dapat dilihat tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1

Data Kehadiran Karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor

Tahun 2020 selama 6 Bulan

Bulan	Tahun	Keterangan Absensi			
		Sakit	Alpha	Cuti	Terlambat
Januari	2020	15	27	65	20
Februari	2020	10	18	35	14
Maret	2020	9	32	79	31
April	2020	36	55	32	15
Mei	2020	8	13	20	14
Juni	2020	26	10	23	18
Total		104	155	254	102

Sumber: PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor (2020)

Dari tabel 1 bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor masih tergolong rendah setiap bulannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan di perusahaan dan kurang rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga ada karyawan yang terlambat dan karyawan yang kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan yang disediakan oleh PT. Sutrakabel

Intimandiri Raya Bogor untuk menunjang pekerjaan mereka. Kurangnya disiplin kerja pada diri karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Karyawan tidak hanya dituntut memiliki kualitas kerja yang baik, tetapi juga dituntut memiliki sikap dan moral yang baik. Oleh karena itu diperlukan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Maka dari itu perlu adanya peringatan kepada karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan yang diterapkan oleh PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor dimaksudkan untuk mempersiapkan tenaga ahli serta tenaga terampil dalam menyerap dan mengambil alih teknologi, baik untuk kebutuhan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor maupun masyarakat pada umumnya, serta mengembangkan keterampilan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

Pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, bahwa investasi tidak hanya investasi peralatan dan juga modal akan tetapi investasi dalam pelatihan. Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang biasanya lebih fokus pada praktik dimana karyawan mempelajari keterampilan dan kemampuan baru dalam bekerja. Adanya pelatihan tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap

sehingga mampu memiliki kinerja yang sesuai dengan bidangnya. Adapun tabel 2 yaitu jenis pelatihan sebagai berikut :

Tabel 2

Jenis Pelatihan yang Diselenggarakan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya
Bogor selama 6 Bulan Tahun 2019

Bulan	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan
Juli	M & L : Eksekusi Strategi Kepemimpinan dengan KPI	20 orang
Agustus	M & L : Eksekusi Strategi Kepemimpinan dengan KPI, MWFT : Pengetahuan Dasar Mesin Produksi	30 orang
September	MWFT : Pengetahuan Dasar Mesin Produksi	28 orang
Oktober	MWFT : Pengetahuan Dasar Mesin Produksi M & L : Pembangunan Tim dan Grup Diskusi	47 orang
November	MWFT : Pengetahuan Alat dan Mesin TLJ	9 orang
Desember	Ahli Pemadam Kebakaran, GNR : Pengetahuan Produk, MWFT : Bekerja Aman di Mesin TLJ	37 orang

Sumber: PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor (2019)

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa terdapat jenis pelatihan selama 6 bulan yang di berikan oleh PT. Sutrakabel Intimandiri kepada karyawan. Jenis-jenis pelatihan yang telah dilakukan yaitu pelatihan tentang

Eksekusi Strategi Kepemimpinan dengan KPI, Pengetahuan Dasar Mesin Produksi, Pembangunan Tim dan Grup Diskusi, Pengetahuan Alat dan Mesin TLJ, Ahli Pemadam Kebakaran, dan Pengetahuan Produk. Pemberian pelatihan tersebut didasarkan pada kebutuhan pelatihan karyawan baru dan karyawan lama di perusahaan. Pelatihan yang diberikan dari bulan Juli sampai Desember 2019 adanya perbedaan setiap bulannya baik jenis pelatihannya maupun jumlah karyawannya.

Dari hasil pra survei diperoleh informasi bahwa ada beberapa karyawan yang tidak mau mengikuti pelatihan setiap bulannya sehingga membuat kinerjanya kurang optimal. Perusahaan pun harus menyediakan fasilitas yang nyaman, materi yang sesuai dan adanya makanan agar karyawan mau mengikuti pelatihan yang diberikan. Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor, hal ini bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan rasa percaya diri yang dimiliki karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu kinerja karyawan yang baik dengan meningkatkan keterampilannya.

Kemudian faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan kerja pribadi untuk menyelesaikan rencana karir dan meningkatkan posisi yang dibutuhkan. Pengembangan karir mendukung efektifitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta

menciptakan kepuasan kerja. Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran jalur karir di masa akan datang didalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi para karyawannya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan beberapa jaminan, bahwa akan tersedia karyawan yang akan mengisi posisi-posisi yang akan kosong di waktu mendatang. Oleh karena itu, diperlukan dukungan pengembangan karir untuk membantu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Agar karyawan dapat bekerja lebih baik, perusahaan perlu mengelola karirnya dan mencapai perkembangan yang baik, sehingga mampu mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik guna meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir memungkinkan setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan dan karir tertinggi. Karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan bekerja lebih baik. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan melihat betapa besar peluang yang ada untuk pengembangan karir selanjutnya dimasa yang akan datang, karena hal ini akan mempengaruhi kemampuan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survei bahwa pengembangan karir di PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor masih terdapat masalah mengenai perencanaan karir yaitu tidak adanya informasi jelas mengenai karir yang lebih baik demi

meningkatkan kinerja karyawan, untuk meningkatkan jenjang karir di perusahaan masih tergolong rendah sehingga kinerja karyawan kurang baik, tidak meratanya karir bagi setiap karyawan, terdapat karyawan yang tidak totalitas dalam bekerja karena mengalami penurunan jabatan sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal, adanya karyawan yang memutuskan mengundurkan diri untuk berhenti dari perusahaan untuk pindah ke perusahaan lain karena posisinya yang kurang sesuai dan tidak ada kejelasan untuk menjadi karyawan tetap sehingga kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karir karyawan sehingga karyawan akan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik. Adanya dorongan terhadap karirnya yang di berikan perusahaan kepada karyawan bisa menumbuhkan rasa semangat karyawan terhadap suatu pekerjaannya dan kinerja yang dihasilkan akan meningkat sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan.

Oleh karena itu berdasarkan pemikiran tersebut, penulis mencoba melakukan penelitian yang dipilih sebagai penelitian. Namun tidak semua yaitu hanya disiplin kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin kerja yang dapat dilihat dari banyaknya pelanggaran dan absensi karyawan di perusahaan.
2. Pelatihan yang diterapkan tergolong sederhana yang tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kurangnya komunikasi di dalam pelatihan, sehingga karyawan tidak mau mengikuti pelatihan.
4. Perusahaan kurang memperhatikan karir setiap karyawan.
5. Pengembangan karir yang belum merata di perusahaan membuat hasil kerja karyawan belum maksimal bagi perusahaan.

C. Batasan Masalah

Batasan penelitian perlu dikemukakan, hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat terfokus pada pokok permasalahannya, tujuan dan manfaat penelitian. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka dibatasi permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan, dalam hal ini adalah disiplin kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir sebagai variabel bebas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor ?
4. Apakah disiplin kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

1. Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan kajian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai tambahan referensi dan memperluas wawasan pengetahuan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek Praktis

- a. Bagi peneliti, agar dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan wawasan dan juga bermanfaat untuk masa yang akan datang. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan disiplin kerja, pelatihan kerja dan pengembangan karir sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan PT. Sutrakabel Intimandiri Raya Bogor.
- b. Bagi Organisasi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan keputusan.

3. Bagi pembaca atau pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi, dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi pembaca untuk menambah pengetahuan dan pengetahuannya. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum mengenai isi dari penelitian ini, berikut adalah penjelasan dari tiap bab yang akan dibahas :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan diuraikan dan dijelaskan tentang pengertian-pengertian atau materi-materi yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini diuraikan berbagai hal, diantaranya: tempat dan waktu penelitian, metode/ jenis metode penelitian, data dan sumber data, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pengambilan keputusan bagi perusahaan dan peneliti.