

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan berharga bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Perusahaan-perusahaan terus mengalami persaingan yang ketat sehingga perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat bekerja dengan optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang dimiliki setiap manusia dengan menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial (Maharani, 2019).

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting dalam proses pembangunan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap karyawannya dengan meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan keterampilannya. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan dengan program yang direncanakan dengan matang cepat dan tepat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas terhadap perusahaan (Saadah, 2017). Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya, apabila SDMnya dapat berjalan efektif maka perusahaan berjalan efektif. Dengan istilah lain keberhasilan suatu perusahaan itu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Abidin, 2016). Kinerja karyawan telah menjadi fokus perhatian diberbagai kalangan, baik perusahaan maupun masyarakat. Dalam dunia usaha yang semakin

berkembang, dilihat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih telah membawa perubahan pada pola hidup karyawan. Perubahan ini memberikan tuntutan yang lebih tinggi pada setiap karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kinerja karyawan yang efektif dan efisien dapat membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin di perusahaan.

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan keahlian dan keterampilan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersifat praktek langsung (Anggraini, 2021). Pemberian pelatihan kepada seluruh karyawan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan dan untuk mengasah kemampuan karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang diemban serta menjadi wadah untuk karyawan agar bekerja lebih efisien. Sedangkan disiplin kerja merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Dengan terciptanya keefektifan kerja maka mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, dan sebagai balas jasanya, perusahaan memenuhi apa yang diharapkan karyawan (Wahyudi, 2019).

Disiplin kerja berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi SOP perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Setia Karya Transport adalah salah satu perusahaan transportasi untuk pengiriman lokal, ekspor, dan impor. PT Setia Karya Transport berdiri sejak Tahun 2011. PT Setia Karya Transport merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi yang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan serta kepuasan yang terbaik kepada konsumennya (Popi. S, 2023). Adanya PT Setia karya Transport ini

untuk mendukung PT Giant great Pineapple dibidang transportasi. Pada PT Setia Karya Transport memiliki struktur kepengurusan yang banyak sekali bidangnya, sebagian besarnya seperti Administrasi, Pengawas transportasi dan logistik, pemeliharaan, dan sebagainya. PT Setia Karya Transport juga mempunyai misi untuk dapat memberikan pelayanan serta kepuasan yang terbaik kepada konsumennya.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Setia Karya Transport

Departemen/ Unit kerja	Target Kerja	Realisasi Kinerja	
		2022	2023
Finance& Accounting	100%	86.55%	84.20%
Human Resources	100%	91.41%	88.54%
Eksport Import Oprasional	100%	89.30%	84.00%
Rata-Rata Kinerja	100%	88,83%	84,95%

Sumber. PT Setia Karya Transport unit Lampung Tengah, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menyimpulkan bahwa pada departemen finance & accounting memiliki hasil realisasi kinerja sebesar 86,55% pada tahun 2022 dan mengalami penurunan sebesar 84,20% pada tahun 2023. Sedangkan departemen Human Resources memiliki hasil realisasi kinerja sebesar 91,41% pada tahun 2022 dan mengalami penurunan sebesar 88,54% pada tahun 2023. Kemudian pada eksport import oprasional memiliki hasil realisasi kinerja sebesar 89,30% pada tahun 2022 dan mengalami penurunan sebesar 84,00% pada tahun 2023. Hal ini diatas dapat disimpulkan bahwa dari setiap unit kerja tersebut dimana target kinerja yang direncanakan dari tahun 2022 sampai tahun 2023 masih belum maksimal sehingga tidak memenuhi rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada tahun 2022 rata-rata target yang terealisasi hanya mencapai 88,83% dan pada tahun 2023 rata-rata pencapaian sebesar 84,95% hal ini menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sebesar 3,88% dari tahun 2022 sampai tahun 2023. Dimana masih terdapat kesalahan dalam

kegiatan administrasi perkantoran seperti kesalahan dalam penginputan data. Maka dari itu, kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Kurangnya ketepatan waktu kerja dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan yaitu selama 8 jam dalam sehari akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya jadwal terencana terhadap ketepatan waktu bekerja maka pekerjaan akan semakin efektif. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan jaminan keberhasilan pencapaian oleh individu pada perusahaan. Pada PT Setia Karya Transport dimana masih terdapat karyawan yang menunda-nunda pekerjaan seperti penyelesaian laporan kerja tidak tepat waktu dengan waktu yang telah ditentukan sehingga hasil kerja pun tidak maksimal.

Dengan begitu pentingnya kinerja, karena mempunyai peranan penting untuk mencapai visi misi. Kinerja karyawan menjadi suatu tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai setiap kemampuan serta keterampilan yang berdampak terhadap kinerja dan prestasi kerja. Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik banyak hal pemicu yaitu seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Tetapi peneliti lebih memfokuskan ke pelatihan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT Setia Karya Transport. Kinerja menurut (Fahmi, 2017) adalah hasil dari suatu proses kerja dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya pada sebuah perusahaan.

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan impian semua perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja. Berikut beberapa pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan di PT. Setia Karya Transport unit Lampung Tengah.

Tabel 1.2
Jenis Jenis Pelatihan Karyawan PT. Setia Karya Transport

Tahun	No	Jenis Pelatihan	Mengikuti Pelatihan	Persentase (%)
2022	1	Mengelola Bisnis Di Era Yang Tidak Tertentu Secara Cerdas	7	20%
	2	Pelayanan Prima, Motivasi, Dan Membangun Kerjasama Tim	10	28%
2023	1	Tingkatkan Hubungan Untuk Membangun Kepemimpinan Tahun 2023	12	34%
	2	Audit Internal Bersertifikat Profesional	6	17%
Jumlah Karyawan Yang Pernah Mengikuti Pelatihan			35	100

Sumber. PT Setia Karya Transport unit Lampung Tengah, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan tujuan untuk mempersiapkan karyawannya dalam menduduki setiap jabatan dan tantangan di masa mendatang. Pelatihan dilakukan biasanya 1 sampai 2 kali dalam setahun yang bertujuan untuk meningkatkan skill, potensi, kemampuan dan mengarahkan karyawannya untuk mengembangkan karir secara efektif dan efisien. Tetapi ada beberapa karyawan pada PT Setia Karya Transport seperti sebagian besar dari operasional eksternal yang tidak mengikuti pelatihan yang telah diadakan oleh perusahaan. Sehingga terlihat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih rendah, hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang lalai dalam bekerja dan adanya karyawan yang suka menunda pekerjaan, hal ini membuat kompetensi yang ada pada karyawan masih kurang efektif.

Menurut (Sagala, 2018) Pelatihan kerja adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di sebuah perusahaan.

Berikut beberapa rekapitulasi absen karyawan di PT. Setia Karya Transport unit Lampung Tengah.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Setia Karya Transport

Tahun 2023	Absen				Total
	Sakit	Izin	Alpa	Telat	
Januari	7	5	-	5	17
Februari	5	-	-	3	8
Maret	8	1	5	2	16
April	8	-	-	4	12
Mei	-	-	-	2	2
Juni	-	-	-	4	4
Juli	3	-	-	2	5
Agustus	-	-	-	4	4
September	-	-	-	5	5
Oktober	4	-	-	5	9
November	-	-	-	2	2
Desember	2	-	-	8	10

Sumber. PT Setia Karya Transport unit Lampung Tengah, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 Rekapitulasi Absen Karyawan PT. Setia Karya Transport mengalami penurunan pada bulan tertentu. Dalam data diatas terlihat karyawan kurang disiplin terhadap waktu bekerja. Masih adanya karyawan yang sering datang terlambat disetiap bulannya dan yang paling banyak karyawan telat pada bulan desember yaitu sebanyak 8 orang, serta karyawan yang berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung tanpa seizin pimpinan, hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus menerapkan tata tertib perusahaan agar karyawan tidak dapat melanggar aturan yang berlaku diperusahaan, sehingga karyawan meningkatkan kinerja kerja. Dengan kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap kinerjanya dapat mempengaruhi tingkat kinerja yang kurang maksimal.

Disiplin kerja menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan disiplin kerja menjadi hal utama karena dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat berpengaruh meningkatkan

kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tujuan perusahaan sebagai organisasi adalah untuk menghasilkan keuntungan. Perusahaan dapat berjalan karena adanya aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan di perusahaan. Karena kinerja karyawan secara otomatis meningkat maka kinerja perusahaan pun ikut meningkat. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan maka akan semakin banyak keuntungan yang diperoleh perusahaan. PT Setia Karya Transport sendiri memiliki standar kinerja yaitu dengan target kerja 100%. Dimana dapat dikatakan kinerja itu baik dan mencapai target perusahaan apabila setiap karyawan mampu mencapai target 100%.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Setia Karya Transport Unit Lampung Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Setia Karya Transport ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Setia Karya Transport ?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Setia Karya Transport ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Ruang lingkup subjek
Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Setia Karya Transport.
2. Ruang lingkup objek
Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah tingkat efektivitas pelatihan kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan di PT Setia Karya Transport.
3. Ruang lingkup tempat
Penelitian ini dilakukan di PT Setia Karya Transport.
4. Ruang lingkup ilmu penelitian
Penelitian ini mengacu pada ilmu Sumber Daya Manusia yang membahas tentang pelatihan kerja dan disiplin kerja serta kinerja.
5. Ruang lingkup waktu
Kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan November 2023 sampai dengan bulan Februari 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pelatihan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Setia Karya Transport.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Setia Karya Transport.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Setia Karya Transport.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pelathian kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu Sumber Daya Manusia dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan suatu perusahaan.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi PT Setia Karya Transport untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan teori bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun sistematis penulisan yang berisi suatu informasi mengenai materi yang tersaji dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan teori yang berhubungan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

1.6.3 BAB III METODE PELATIHAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

1.6.4 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai data yang menjadi objek penelitian dan dalam bab ini juga menjelaskan mengenai pembahasan antar variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

1.6.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir menguraikan simpulan dari pembahasan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN