

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini semakin pesat, sehingga terdapat banyaknya persaingan di berbagai sektor termasuk sektor industri. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan sebuah produk yang berkualitas dan berkuantitas tinggi sehingga dapat diterima bagi masyarakat luas. Persaingan yang sangat kompetitif bagi perusahaan dalam menciptakan suatu produk unggulan, mengharuskan perusahaan untuk merumuskan strategi bersaing yang kuat. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan naik turunnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan dan kesuksesan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Dengan memiliki kinerja yang baik sesuai bidangnya dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya masing-masing serta membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Hal penting dalam mengelola sumber daya manusia yaitu tentang kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standart yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Sebagaimana menurut (Afandi, 2018:149). kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral/etika. Pendapat ini didukung menurut (Ircham & Endang Iryanti, 2022) bahwa Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk memenuhi tuntutan kerja sekaligus mencapai tujuan kerja tepat waktu atau dalam jangka waktu tertentu, sehingga tujuan tersebut dapat berjalan sesuai dengan etika organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi yang dimana dalam melakukan kinerjanya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan agar tercapainya tujuan yang telah dirancang oleh suatu organisasi tersebut.

Salah satu cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menerapkan pelatihan kerja dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kegiatan pelatihan kerja. Pelatihan diberikan kepada karyawan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berpengetahuan, memiliki keterampilan dan kemampuan yang kompeten. Salah satu manfaat dari penerapan program pelatihan adalah untuk membentuk kecakapan, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan mutu kinerja karyawan yang mampu berdaya saing dalam dunia kerja.

Upaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki daya saing dan kompeten dalam bidangnya, maka diperlukan program pelatihan kepada karyawan secara optimal. Pelatihan Menurut Mondy dalam (Larasati, 2018:11), mengungkapkan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan

(jabatan) tertentu yang dijabat saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi (pengetahuan dan keterampilan) para karyawan. Pelatihan dikatakan penting karena memberikan karyawan kesempatan untuk mempelajari apa yang dibutuhkan karyawan sehingga dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik.

Sedangkan Menurut Gary Dessler dalam (Larasati, 2018:111), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam Pelatihan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuannya dalam pekerjaan tertentu untuk mengembangkan kemampuan kinerja karyawan guna menambah kualitas dan keahlian pada bidangnya masing-masing. Karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya, maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik jika mengikuti adanya program pelatihan dengan baik.

Kemudian selain dengan menerapkan program pelatihan bagi karyawan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan adanya Disiplin Kerja. Menurut (Agustini, 2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno dalam jurnal (Bowo Santoso, 2021) Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin

kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kinerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada perusahaan PT. Integra Indocabinet Sidoarjo. PT. Integra Indocabinet merupakan perusahaan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu (*Furniture*). Produk utama PT. Integra Indocabinet adalah perusahaan yang bergerak di bidang furnitur yang dirancang untuk memproduksi pintu kayu, bingkai jendela kayu, dan produk-produk lain yang terbuat dari kayu atau rotan bagi konsumen rumah tangga, perkantoran ataupun perhotelan.

Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas dalam perusahaan sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Namun secara garis besar, permasalahan yang dihadapi pada suatu perusahaan yaitu bagaimana cara mengelola karyawan agar dapat memberikan kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan hasil tugas pada kegiatan karyawan bagian produksi atau *Operasional Production* pada PT Integra Indocabinet dimana hasil kinerja dapat dilihat dari kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Pencapaian hasil produksi harus didapatkan secara maksimal dengan jumlah target yang ditentukan, namun pada perusahaan PT Integra Indocabinet ini ditemukan salah satu fenomena yaitu pada jumlah produksi yang mengalami fluktuatif terhadap realisasi produksi. Berikut data mengenai target realisasi dan target produksi pada PT Integra Indocabinet pada tahun 2019 hingga 2021:

Gambar 1.1 Data Target dan Realisasi Produksi PT. Integra Indocabinet Tahun 2019 - 2022

PT. Integra Indocabinet Tbk				
Keterangan	2019	2020	2021	2022
Realisasi Produk (m3) per tahun				
Furniture	15,409	18,631	22,890	20,190
Building Component	8,112	6,443	-	-
Jumlah	23,521	25,074	22,890	20,190
Target Produksi (m3) per tahun				
Furniture	18,000	20,000	22,000	23,000
Building Component	10,000	8,000	-	-
Jumlah	28,000	28,000	22,000	23,000
Capaian				
Furniture	85.60%	93.15%	104.05%	87.78%
Building Component	81.12%	80.53%	n.a	n.a

Sumber : PT. Integra Indocabinet, Juli 2023

Berdasarkan data target dan realisasi diatas diketahui dalam kurun waktu 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi dalam pencapaian target produksi. Pada tahun 2019 target produksi furniture dan building component dengan jumlah 28.000, namun terealisasi sejumlah 23.521. Kemudian pada tahun 2020 mengalami kurang pencapaian dengan jumlah target yang sama yaitu 28.000, namun hanya terealisasi dengan jumlah 25.074. Namun pada tahun 2021, mengalami pencapaian target dengan jumlah target 22.000 dan terealisasi dengan jumlah 22.890. Kemudian pada tahun 2022, mengalami tidak pencapaian target kembali dengan jumlah target

23.000, namun hanya terealisasi dengan jumlah 20.190. Penurunan jumlah produksi terjadi salah satunya dapat di karenakan menurunnya dalam kinerja karyawan. Penyebab penurunan kinerja karyawan dapat terjadi dari banyak faktor. Dalam penelitian ini melihat dari adanya kegiatan pelatihan dan disiplin kerja pada PT Integra Indocabinet Sidoarjo.

PT Integra Indocabinet memiliki kegiatan program pelatihan yang dilaksanakan setiap bulan dengan kegiatan pelatihan yang berbeda beda. Berikut jadwal kegiatan pelatihan PT. Integra Indocabinet dalam kurun waktu 1 tahun :

Gambar 1.2 Jadwal Pelatihan PT. Integra Indocabinet Tahun 2023

INTEGRAGROUP	*JADWAL PELATIHAN INTERNAL HRD & HSE* PERIODE : 2023															
	BUSINESS UNIT : PT INTEGRA INDOCABINET, TBK															
	Jenis Pelatihan	Pelaksana	Sifat Pelatihan	Tema/Program	Jumlah	BULAN										
Jan						Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Ok	Nov	Des
FSC	HRD	Internal	PACKING, DTWH, FGM, VENEER, FGWH, PRODEL, PREP, SANDING, ASSEMBLING	30		■										
TEKNIK PENGECATAN	HRD	Internal	FINISHING	30			■									
TEKNIK PENGELEMAN	HRD	Internal	PREP	30						■						
TEKNIK PENGAMPLASAN	HRD	Internal	SANDING, FINAL SANDING	30											■	
DASAR-DASAR MS EXCEL	HRD	Internal	All Admin	20		■										
FORKLIFT	HRD	Internal	DTWH, PREP, FGWH, VENEER	20						■						
C-TPAT SECURITY	HRD	Internal	SECURITY	30					■						■	
C-TPAT KARYAWAN	HRD	Internal	All	2000			■							■		
C-TPAT IT	HRD	Internal	ADMIN	20	■											
LEADERSHIP	HRD	Internal	All	250							■					
KEDIPLOMAN & PERILAKU ETIKA	HRD	Internal	All	2000						■						
SOSIALISASI KEBERHAJAN PERUSAHAAN	HRD	Internal	All	2000						■						

INTEGRAGROUP		*JADWAL PELATIHAN INTERNAL HRD & HSE* PERIODE : 2023 BUSINESS UNIT : PT INTEGRA INDOCABINET, TBK															
Jenis Pelatihan	Pelaksana	Sifat Pelatihan	Target Peserta		BULAN												
			DEPT/SUB DEPT	JUMLAH	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	OKT	Nov	Des	
PKR	HSE	Internal	ALL	25													
CHEMICAL HANDLING	HSE	Internal	SANDING, PTWH, FINISHING, ENGINEERING, PREP	25													
PENGGUNAAN APD	HSE	Internal	ALL	2000													
ERGONOMI	HSE	Internal	ALL	2000													
MACHINERY SAFETY TRAINING	HSE	Internal	SANDING, PTWH, FINISHING, ENGINEERING, PREP	25													
EVAKUASI	HSE	Internal	ALL	2000													
PMK	HSE	Internal	ALL	50	SETIAP JUMAT PAGI												

Sumber : PT. Integra Indocabinet, Maret 2023

Berdasarkan program kegiatan pelatihan diatas didukung oleh hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pak Budi Utomo selaku karyawan pada divisi HRD di perusahaan PT Integra Indocabinet Sidoarjo. Peneliti menemukan beberapa fenomena diantaranya, pelaksanaan pelatihan tidak konsisten bisa maju sesuai jadwal atau mundur sesuai jadwal. Perusahaan Integra Indocabinet memiliki beberapa jenis pelatihan yang cukup banyak, tetapi perusahaan kurang memiliki kegiatan pelatihan sekaligus pengembangan yang memadai yang belum dilengkapi dengan adanya asesor kompetensi yang kuat dan hanya sebatas observasi kebutuhannya bukan dari konsep pengembangan yang terstruktur dengan diadakan melihat situasi dan kondisi. Program pengembangan juga dalam perusahaan ini baru diproses dan belum diterapkan di perusahaan. Sehingga program pelatihan juga belum berjalan dengan maksimal jika tidak adanya program pengembangan dalam perusahaan tersebut.

Kemudian selain pelatihan faktor lainya dalam kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu

perusahaan agar dapat menjalankan tugas – tugas kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu tingkat kehadiran karyawan / absensi dan tingkat pelanggaran peraturan kedisiplinan kerja Dalam perusahaan ini dapat diketahui melalui hasil rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi atau *Operasional Production* diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah Pelanggaran Kedisiplinan	Total	Presentase
2019	2000	285	264	255	179	983	49,2%
2020	2000	310	308	273	151	1042	52,1%
2021	2000	319	317	275	180	1091	54,6%
2022	2000	343	344	346	182	1215	60,8%

Sumber : PT. Integra Indocabinet, Maret 2023 (data diolah)

Berdasarkan data yang didapatkan tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat absensi kehadiran karyawan dan tingkat pelanggaran kedisiplinan kerja selama 4 tahun mulai dari 2019-2022 secara keseluruhan mengalami peningkatan terus menerus. Tabel diatas menunjukkan pada tahun 2019, total rekapitulasi absensi di tahun ini mencapai sejumlah 983 dalam satu tahun dengan presentase yaitu sebesar 49,2%. Di tahun 2020, terjadi peningkatan yaitu dengan total mencapai sejumlah 1042 dalam satu tahun dengan presentase 52,1%. Terjadi peningkatan kembali di tahun 2021 yaitu dengan total mencapai 1091 dalam satu tahun dengan presentase 54,6%. Kemudian terjadi peningkatan cukup tinggi pada tahun 2022 dengan jumlah 1215 dalam satu tahun dengan presentase 60,8%..

Tingginya ketidakhadiran karyawan di perusahaan ini sangatlah perlu diperhatikan, sehingga membuat kinerja yang diperoleh kurang memenuhi harapan yang diinginkan, dari keseluruhan karyawan, baik yang izin, tanpa keterangan, maupun sakit menunjukkan angka yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang disiplin sehingga kewajiban yang diberikan kurang maksimal. Selain tingkat kehadiran karyawan, ditemukan juga permasalahan tentang disiplin kerja yaitu adanya tingkat pelanggaran terhadap kedisiplinan kerja perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara kembali dengan Pak Budi Utomo, peneliti menemukan fenomena masih cukup banyak pelanggaran yang terjadi terhadap para karyawan yaitu diantaranya datang terlambat sesuai jadwal jam kerja karyawan, karyawan bolos atau mangkir, tidak memakai perlengkapan sesuai SOP (memakai ID Card, menggunakan sepatu, memakai APD dan memakai seragam), bermain handphone disaat jam kerja, dan rambut kurang rapi. Peningkatan evaluasi lebih intens perlu ditingkatkan oleh perusahaan, mengingat masih kurangnya tingkat kesadaran karyawan terhadap disiplin kerja sebagaimana diungkapkan oleh H. Malayu Hasibuan (2019:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh sebab itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan hasil kerjanya.

Menurut peneliti, pelatihan dan disiplin kerja dalam sumber daya manusia merupakan variabel penting yang dapat menentukan tingkat kinerja suatu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan dapat menentukan jalannya peran serta

tujuan yang ada pada perusahaan. Pelatihan kerja yang optimal akan menciptakan kinerja yang maksimal sehingga memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Kemudian disiplin kerja memiliki pengaruh yang sama besar untuk meningkatkan kinerja guna untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kinerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Dari penjelasan dan uraian diatas maka peneliti tertarik dan perlu dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Integra Indocabinet Sidoarjo"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Integra Indocabinet?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Integra Indocabinet?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Integra Indocabinet
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Integra Indocabinet

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi beberapa pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan serta dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh untuk dikemudian hari di dunia pekerjaan.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan instansi dalam memberikan masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh instansi, serta dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan instansi.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan rujukan Pustaka tentang penelitian manajemen sumber daya manusia serta memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjut dan dapat sebagai pembanding untuk penelitian lain.