

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini teknologi sudah mengalami kemajuan pesat, ditandai dengan banyaknya mesin-mesin yang digunakan di perusahaan-perusahaan, yang sudah menggantikan bagian terbesar tenaga kerja. Walaupun begitu faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha. Karena tidak semua alat canggih dan otomatis bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang ada. Selain itu secanggih apapun alat yang digunakan, masih tetap menggunakan tenaga dan pikiran manusia untuk mengoperasikannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Paling tidak manajemen dapat mendefinisikan sebagai sebuah proses yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Karena apa yang direncanakan

harus dilaksanakan dan dalam pelaksanaan paling tidak ada kegiatan untuk menyesuaikan rencana dengan struktur organisasi dan gaya kepemimpinan, dan selanjutnya apa yang dilaksanakan perlu dikendalikan untuk menjamin agar pelaksanaan sesuai dengan rencana.

Menurut Mangkunegara (2007:2) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Menurut Rusdi Hidayat N. (2017:80) menyatakan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang

dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*).

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), dan dukungan organisasional. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga kerja dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat diwujudkan, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting dalam membentuk karakter pegawai, karena mayoritas pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingan lebih tinggi. Pelatihan memiliki beberapa keunggulan seperti (1) tidak membutuhkan waktu yang lama untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai ; (2) memiliki banyak metode yang mampu disesuaikan dengan

kebutuhan peserta. Banyak faktor yang menentukan efektifitas pelatihan : (1) kesesuaian pemberian pelatihan dengan kemampuan karyawan secara individu, karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menerima pelatihan ; (2) peran pimpinan dalam memberikan pelatihan kepada pegawai harus memiliki banyak pertimbangan seperti dalam memilih metode yang tepat, sehingga karyawan mampu menerima pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan ; (3) *monitoring* efektifitas pelatihan dalam prakteknya karena karyawan biasanya memiliki tingkat kemampuan, inteligensi, serta tingkat motivasi yang berbeda satu sama lain ; (4) pencatatan pada lembar penilaian mengenai hasil kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan untuk mengetahui peningkatan hasil kinerja yang maksimal.

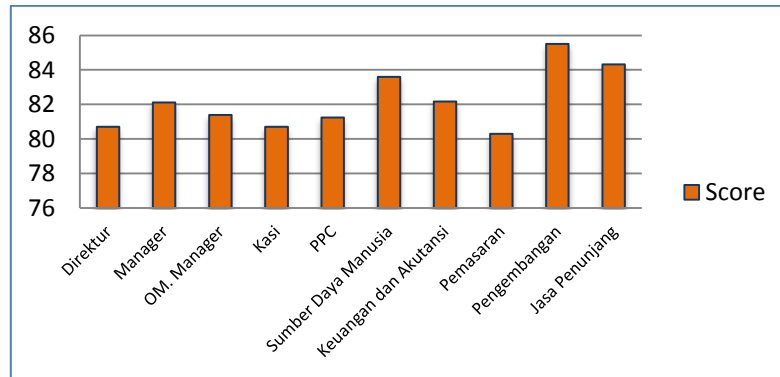
Perusahaan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan Kedaung Group. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Agus Nursalim sejak tahun 1974 yang merupakan produsen dan pengeksport peralatan masak enamel yang produk-nya berupa panci, mangkuk, tempat nasi, dan beberapa produk rumah tangga lainnya. PT Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya merupakan anak perusahaan dari Kedaung Group yang berhasil mencatatkan sahamnya untuk pertama kali di Bursa Efek Jakarta sejak tahun 1993. Saat ini PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya berhasil menjadi salah satu produsen yang mampu memproduksi hingga lebih dari 40.000 panci dan wajan tiap hari-nya. Produk-produk buatan perusahaan ini

juga telah berhasil diekspor hingga ke luar negeri. Dengan lebih dari 200 item dasar produksi dan dibantu dengan fasilitas pabrik yang berdiri di atas tanah seluas 120.000 meter persegi. PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya ini menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai tuntutan perusahaan melalui pemahaman bersama antar atasan dan karyawan mengenai standar, cara dan pengoptimalan karyawan.

Dengan adanya penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengetahui karyawan berdasarkan seberapa besar dapat mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelatihan terhadap karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja.

Tabel 1.1

Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kedaung Indah Can Tbk,
Surabaya Pada Bulan Januari - Desember 2018



(Sumber : Laporan Tahunan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya)

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam satu tahun pada Tahun 2018 memiliki hasil yang berbeda dari setiap divisi. Divisi Pengembangan menciptakan hasil kinerja yang paling baik yakni dengan mencapai skor 85 sehingga mampu mendapatkan hasil yang sangat tinggi, sedangkan Divisi Pemasaran menciptakan kinerja yang kurang baik dan optimal yakni dengan skor 80 sehingga mendapatkan hasil yang sangat rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa diagram rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan pada Tahun 2018 terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan, disebabkan adanya beberapa karyawan yang pelatihan, sehingga belum optimal dalam melakukan kegiatan perusahaan.

Agar pegawai pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dibuatlah peraturan disiplin kerja yang ditetapkan pemerintah dan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya itu sendiri.

Dari uraian singkat di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada PT. Kedaung Indah Can, Tbk. Dengan judul penelitian "**Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya**".

1.2 Rumusan Masalah

Dari Latar Belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya ?
2. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya ?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penetapan di dunia kerja.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.