

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang terus berkembang hingga saat ini membuat pertumbuhan ekonomi di Indonesia bertambah pesat. Contohnya terbukanya pasar untuk perusahaan melakukan ekspor dengan catatan produk ekspor di Indonesia mampu bersaing di pasar Internasional. Hal ini dapat membuka kesempatan bagi perusahaan di Indonesia untuk melahirkan produk berkualitas, kreatif dan inovatif. Maka dari itu perusahaan saling berlomba membenahi perusahaannya dalam segala hal aspek, sehingga perusahaan harus menunjukkan keunggulan dan kelebihan dari barang ataupun jasa yang dihasilkan oleh perusahaan.

Perusahaan manufaktur merupakan penopang utama perkembangan industri di sebuah negara. Perkembangan industri manufaktur di sebuah negara juga dapat digunakan untuk melihat perkembangan industri secara nasional di negara itu. Perkembangan ini dapat dilihat baik dari aspek kualitas produk yang dihasilkannya maupun kinerja industri secara keseluruhan.

Untuk mendukung perkembangan perusahaan, perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, sumber daya yang dibutuhkan antara lain adalah uang, bahan baku, peralatan/mesin, metode, manusia, dan pasar/konsumen.

sumber daya terpenting dalam perusahaan atau organisasi adalah manusia, karena peranan manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan keefisienan produktivitas, demi mencapai produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan, maka diperlukan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik, seperti pendapat Ismail (2010:111) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktornya, kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. (Hadian, 2018)

Salah satu sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan industrial saat ini. Marwansyah (2012:3) menyimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Namun kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami peningkatan, terkadang juga mengalami penurunan. (Hersona & Sidharta, 2017)

Terciptanya kinerja karyawan yang dapat timbul apabila perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan

memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif. salah satu upaya yang dapat di tempuh untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan kerja dan disiplin kerja yang baik karena dengan memberikan pelatihan dan disiplin kerja maka karyawan akan terlatih dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. (Machmud, 2018)

Pelatihan bagi karyawan bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak kepada kinerja karyawan yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan yang akan menyebabkan karyawan memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Apabila hasil pelatihan baik maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan, melalui pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dan hal tersebut akan lebih mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya. (Manik, 2020)

Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di dalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Nurcahyani (2012), jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik. Dan diperkuat oleh pendapat Bambang Wahyudi (2012:43), semakin baik kedisiplinan seseorang karyawan, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula.

Faktor disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di CV. Sarawin dalam bekerja karena ada beberapa karyawan yang masih kurang dalam disiplin kerja seperti tingkat kehadiran yang kurang dan sering nya terlambat dalam masuk kerja.

Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling penting dan serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. pencapaian kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kualitas perusahaan. Namun jika kinerja karyawan yang tidak optimal maka akan menurunkan kualitas perusahaan. (Manik & Sidharta, 2017)

seperti halnya yang terjadi pada perusahaan CV. Sarawin. Pada hasil data ditemukan bahwa kinerja perusahaan ini belum optimal, berikut adalah informasi ataupun data mengenai hal tersebut.

Tabel 1.1

## Pencapaian Kinerja Karyawan Pada CV. Sarawin

Periode Januari – Desember 2019

Bulan	Target	Pencapaian Kinerja	Keterangan
Januari	100 %	83%	Tidak tercapai
Februari	100 %	82%	Tidak tercapai
Maret	100 %	78%	Tidak tercapai
April	100 %	81%	Tidak tercapai
Mei	100 %	80%	Tidak tercapai
Juni	100 %	82%	Tidak tercapai
Juli	100 %	84%	Tidak tercapai
Agustus	100 %	80%	Tidak tercapai
September	100 %	83%	Tidak tercapai
Oktober	100 %	89%	Tidak tercapai
November	100 %	82%	Tidak tercapai
Desember	100 %	87%	Tidak tercapai

Sumber : HRD CV. Sarawin

Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas bahwa pencapaian kinerja karyawan CV. Sarawin setiap bulannya belum memenuhi target yang diinginkan yaitu 100% atau 10.000 kg per bulan dan dapat dilihat juga bahwa pencapaian kinerja karyawan belum konsisten karena masih

mengalami naik turun, pencapaian kinerja karyawan yang paling rendah adalah bulan Maret sebesar 78% sedangkan pencapaian kinerja karyawan yang paling tinggi adalah di bulan Oktober sebesar 89%.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja yang optimal akan tercapai apabila karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan mencapai keberhasilan, baik itu keberhasilan secara individu maupun keberhasilan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan dan meningkatkan kedisiplinan para karyawannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2013:40) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 1.2

## Data Pelatihan Kerja Pada CV. Sarawin

Tanggal pelatihan	Jumlah karyawan	Jumlah peserta pelatihan	Pelatihan	Nilai rata-rata
11 April 2018	57	20	Keselamatan dan kesehatan kerja	78.5
23 November 2018	57	4	Administrasi	64.4
08 Juni 2019	57	25	Mesin Daff	72.3
15 November 2019	7	8	Pengolahan air limbah	60.6
20 Januari 2020	5	9	Jar test chemical	62.8

Sumber : HRD CV. Sarawin

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pelatihan kerja di perusahaan CV. Sarawin secara keseluruhan belum terlaksana dengan baik, dilihat dari nilai rata-rata peserta masih di bawah 80. Maka dari itu perlu adanya pelatihan ulang agar para karyawan mampu memahami dengan benar teori dalam pelatihan tersebut dan mengaplikasikan di lapangan.

Belum maksimalnya pelatihan kerja di CV. Sarawin diduga menjadi penyebab tidak tercapainya target kinerja yang diinginkan oleh perusahaan dan juga diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:211) Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan

yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Dari penjelasan diatas dengan adanya pelatihan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh kesadaran, dan dapat mengembangkan pikiran dan tenaganya demi terwujudnya tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan, seperti yang dikatakan Hasibuan (2013), Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya.



Tabel 1.3

## Data Disiplin Kerja Pada CV. Sarawin Tahun 2019

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	KETERLAMBATAN	ABSENSI KEHADIRAN
Januari	57	20 %	92%
Februari	57	23%	90%
Maret	57	13%	96%
April	57	10%	91%
Mei	57	19%	96%
Juni	57	14%	89%
Juli	57	22%	89 %
Agustus	57	11%	97%
September	57	9%	99%
Oktober	57	13%	94%
November	57	6%	99%
Desember	57	13%	98%

Sumber : HRD CV. Sarawin

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan karyawan di CV. Sarawin secara keseluruhan belum terlaksana dengan baik seperti belum menjalankan SOP dengan baik, pegawai sering masuk terlambat, dan tingkat kehadiran tiap bulan tidak ada yang sempurna, maka dari itu perlu adanya peningkatan disiplin kerja kepada seluruh pegawai agar kinerjanya dapat berjalan dengan baik. Dalam penelitian Pangarso dan Susanti (2011) mengatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kurangnya disiplin kerja diduga menjadi penyebab tidak tercapainya target kinerja yang diinginkan perusahaan dan juga diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pendapat lainnya diungkapkan oleh Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Dalam perkembangannya karyawan menjadi penentu bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan dan mengelola karyawannya. (Hersona & Sidharta, 2017)

Pelatihan sangatlah pentingnya dalam pencapaian kinerja karyawan, dimana pelatihan mempengaruhi karyawan dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya. Program pelatihan terjadi pada karyawan baru maupun lama. Pelatihan kepada karyawan baru merupakan kebutuhan yang mendasar, karena umumnya terdapat perbedaan kualitas yang terdapat pada masing-masing karyawan tersebut. Pelatihan akan membuat karyawan baru diperkenalkan dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, sehingga diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan lama, pelatihan diberikan sejalan dengan perubahan-perubahan metode kerja, yang menuntut pada perubahan sikap pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan karyawan. Program pelatihan pada sebuah perusahaan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian pelatihan ini dimaksudkan untuk membantu mereka dalam meningkatkan pengetahuan keterampilan serta keahlian di bidangnya. Sehingga setelah menduduki jabatan tertentu tidak terjadi (gap) antara kemampuan yang diminta oleh perusahaan dengan keahlian yang dimiliki karyawan.

Untuk mengungkap adanya keterkaitan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Hasibuan (2012:69) bahwa pengembangan karyawan melalui pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan agar kinerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Veithzal Rivai (2010:82) mengemukakan bahwa manfaat pelatihan untuk perusahaan salah satunya adalah membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja. Serta membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, kinerja dan kualitas kerja. Teori ini diperkuat oleh Amen Imran (2013) dengan judul *The Effect of Training on Employee Performance* dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian juga dilakukan oleh Heni Heryani (2012) hasil penelitian membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan. Pelatihan bagi karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan maka akan menghambat dan akan merugikan perusahaan. Karena tanpa adanya disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Hubungan disiplin dan kinerja merupakan suatu hal yang sinergi. Sebagai buktinya semakin tinggi disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang baik cenderung akan melakukan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Sehingga perusahaan dapat melihat kinerja seseorang karyawan dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan.

Untuk mengungkapkan adanya keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2011:96) menyatakan bahwa : “Semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2012:444) menyatakan bahwa : “Salah satu cara yang digunakan sebagai alat ukur para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, meningkatkan kinerja melalui orang untuk menciptakan iklim kebersamaan dan komitmen dalam perusahaan sehingga disiplin kerja dapat mendukung kinerjanya.”

Teori ini diperkuat oleh pernyataan Mariana Kristiyanti (2009), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer Semarang, hasil penelitian membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Suardi Yakub (2014), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A Anwar Prabu Mangkunegara,2011:9). Suatu perusahaan dapat dikatakan bermakna apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut baik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Astri Wulandari (2008) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mulya Lestari menyimpulkan bahwa,

secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Imam Somantri (2014), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangjaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kedisiplinan dan pelatihan ditingkatkan, maka akan sangat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang terpelihara dengan baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang tinggi serta didukung pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut disertai pertimbangan akan pentingnya Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SARAWIN”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan pada CV. Sarawin belum optimal.
2. Adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan penurunan produktifitas perusahaan.
3. Pelatihan pada CV. Sarawin belum optimal.

4. Tidak semua karyawan mengikuti pelatihan.
5. Karyawan kurang antusias dalam mengikuti pelatihan.
6. Kurangnya kompetensi karyawan terhadap pelatihan tersebut.
7. Disiplin kerja pada CV. Sarawin belum optimal.
8. Kesadaran karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan belum optimal.
9. Kehadiran karyawan belum optimal setiap bulannya.
10. Masih adanya karyawan yang datang terlambat setiap bulannya.
11. Karyawan belum menerapkan aturan perusahaan dengan baik.
12. Karyawan belum efisien dalam bekerja.



### 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Sarawin, maka penelitian ini memfokuskan pada “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarawin”.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, rumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana pelatihan karyawan pada CV. Sarawin.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV. Sarawin.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Sarawin.
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarawin.
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarawin.
6. Apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sarawin.