

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi begitu cepat. Persaingan pun semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk dapat bertahan dalam situasi yang sulit. Begitupun dengan perusahaan yang bergerak di bidang Industri percetakan di Indonesia dapat dikatakan sebagai jenis bisnis yang tidak larut oleh waktu. Saat ini perkembangan zaman menjadikan sebuah usaha percetakan semakin berkembang, di mana saat ini sebuah perusahaan percetakan menggunakan mesin-mesin yang bersifat digital yang terus bertambah. Bisnis percetakan merupakan jenis usaha yang berkembang pesat sesuai dengan tuntutan para konsumen. Menurut Badan Pusat Statistik pertumbuhan produksi industri manufaktur mikro dan kecil pada kuartal ketiga 2017 untuk sektor percetakan dan reproduksi media rekaman naik sebesar 14,48 persen dibandingkan dengan periode sama pada tahun lalu (Dinnata, 2017). Dalam perkembangannya perusahaan-perusahaan tersebut mengalami persaingan yang sangat ketat diantara mereka yang memproduksi produk yang sama. Ahmad Mughira Nuraini Ketua Persatuan Perusahaan Grafika Indonesia (PPGI) menyatakan industri percetakan nasional semakin kompetitif di kancah global karena telah memiliki daya saing yang tinggi. Untuk bertahan dalam lingkungan persaingan perusahaan sudah pasti akan memanfaatkan sumber dayanya dengan se baik baiknya perusahaan akan selalu mengharapkan karyawan mempunyai kinerja

yang tinggi, karena dengan kinerja yang tinggi akan mampu memberi kontribusi yang cukup tinggi pula untuk perusahaan. Selain itu, dengan kinerja sumber daya yang tinggi akan meningkatkan kinerja perusahaan juga. Oleh karenanya, perusahaan harus mampu membuat Sumber daya Manusia nya memiliki kinerja karyawan yang sangat tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan.

Sumber Daya Manusia dapat dilatih, dikembangkan sesuai prosedur yang diterapkan oleh sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan di masa depan. Bagaimanapun usaha yang sedang dijalankan, Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus dijaga oleh perusahaan dengan baik. Maka peranan manajemen sumber daya disini sangat dibutuhkan, untuk membuat Sumber Daya tersebut memiliki kualitas yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menunjang kebutuhan hidup manusia baik secara individu maupun kelompok, Hasibuan (2019: 10). mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

CV Multi Grafika merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri percetakan, dimana kegiatannya akan cukup memerlukan keterampilan dari para karyawannya dengan tetap memperhatikan kedisiplinan karyawannya Untuk memper baiki kualitas Sumber Daya Manusianya agar tetap bertahan dalam persaingan setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda. Oleh karena itu, salah satu cara CV Multi Grafika untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di

perusahaan ini dengan cara mengadakan pelatihan.

Dengan adanya program pelatihan mengajarkan bagaimana menjalankan aktifitas atau suatu pekerjaan dengan benar, selain itu karyawan dapat memperoleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Karyawan diharapkan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh saudara Eli Yulianti (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Trenggarong.

Begitupun dengan CV Multi Grafika yang melakukan pelatihan atau *training* kepada karyawannya pada tahap seleksi yang bertujuan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan dari karyawan yang memang tidak memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan yang akan dihadapi agar lebih terampil dan mampu menyesuaikan dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diberikan kepadanya. Pada tahap ini calon karyawan yang lulus seleksi di tahap *training* akan langsung diterima menjadi bagian dari karyawan CV Multi Grafika, akan tetapi bagi calon karyawan yang tidak lolos pada tahap seleksi tidak akan diterima. Ketika CV Multi Grafika sudah mengeluarkan sejumlah biaya untuk investasi masa depan (karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang baik) dan kenyataannya masih terdapat calon karyawan yang tidak lolos seleksi pada tahap *training* akan menjadi pemborosan bagi perusahaan karena sudah mengeluarkan sejumlah uang.

Indikator untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja dari CV. Multi Grafika adalah dari sisi waktu kerja karyawan di tunjukkan dari jumlah produksi yang dihasilkan per jamnya. Karyawan CV. Multi Grafika belum dapat mencapai target yang ditentukan. Berikut adalah tabel waktu kerja karyawan CV Multi Grafika .

Tabel 1. 1 Waktu kerja karyawan CV. Multi Grafika Tahun 2021

No.	Bulan	Target Waktu	Realisasi Waktu	Target Waktu Dalam Sebulan	Realisasi Waktu Dalam Sebulan	Keterangan
1	Januari	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
2	Februari	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
3	Maret	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
4	April	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
5	Mei	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
6	Juni	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
7	Juli	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
8	Agustus	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
9	September	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
10	Oktober	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
11	November	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai
12	Desember	7 Jam/Rim	8.47 Jam/Rim	210 Jam	254.1 Jam	Tidak Tercapai

Sumber: Bagian HRD CV Multi Grafika

Untuk meningkatkan kualitas karyawan, melakukan pelatihan saja tidak cukup, CV Multi Grafika juga harus mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. Terutama disiplin dalam waktu kerja dan menjalankan semua peraturan yang ada didalam CV Multi Grafika.

Disiplin merupakan sesuatu yang sangat besar manfaatnya bagi perusahaan maupun setiap individunya. Bagi perusahaan disiplin akan menjamin terpelihara tata tertib dan keberlangsungan perusahaan, yang menghasilkan sesuatu yang optimal. Dan untuk individu karyawan akan membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman, menyenangkan, memberikan semangat lebih hingga karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan sangat baik. Disiplin merupakan proses melatih pengontrolan diri agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Abdurrahmat (2016: 172) berpendapat bahwa “Saat karyawan selalu datang tepat waktu, pulang sesuai waktu yang telah ditentukan, sudah mampu mengerjakan pekerjaan dengan sangat baik, serta mematuhi peraturan perusahaan dan norma- norma yang berlaku di perusahaan maka itulah yang dinamakan Disiplin kerja”. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sikap disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan

taat terhadap aturan lainnya diperusahaan. Berikut disajikan hasil rekapitulasi kehadiran tahun 2021 CV multi grafika.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan CV. Mmulti Grafika Tahun 2021

No.	Bulan	Total karyawan	Ijin	Tanpa Keterangan	Total	Presentase
1	Januari	53	1	1	3	9%
2	Februari	53	9	6	3	13%
3	Maret	53	3	2	2	6%
4	April	53	3	2	2	6%
5	Mei	53	4	2	4	12%
6	Juni	53	3	2	5	15%
7	Juli	53	1	2	3	9%
8	Agustus	53	3	3	4	12%
9	September	53	3	2	2	6%
10	Oktober	53	4	0	1	3%
11	November	53	3	2	4	6%
12	Desember	53	1	2	3	6%

Sumber : Bagian HRD CV Multi Grafika

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama tahun 2021 dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan di CV. Multi Grafika masih terbilang tinggi hal ini disebabkan tidak adanya sanksi tegas dari instansi sehingga menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja CV Multi Grafika. Pencapaian kinerja yang belum optimal didugadikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan dan belum maksimalnya motivasi kerja karyawan serta tingkat kepuasan karyawan yang rendah. Upaya untuk memberikan pendisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan atas kinerja sangat tergantung pada kesadaran dari tiap-tiap karyawan dan peningkatan. tersebut dapat dilihat pada perilaku pada suatu lingkungan kerjayang ada. Dalam upaya untuk meningkatkan

kinerja para karyawan perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumberdaya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, dimana salah satu kebijakan yaitu dengan pemberian pelatihan kerja, disiplin kerjadan kepuasan kerja pada karyawan agar bekerja secaramaksimal diperusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya pelatihan dan disiplin kerja dari karyawan dapat mengarahkan kemampuan, keahlian, keterampilan dan mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum diketahui dengan pasti apakah pelatihan dan disiplin kerja yang dilakukan di CV Multi Grafika akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik, hal ini dikarenakan belum pernah ada yang melakukan penelitian atau evaluasi baik dari pihak CV Multi Grafika sendiri maupun pihak lainnya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian berkaitan dengan Pelatihan dan Disiplin Kerja untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti hendak mengkaji tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi pelatihan dan disiplin kerja. Untuk itu, peneliti membuat tugas akhir dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu penelitian**

pada karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika Tasikmalaya)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan Kerja Karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.
4. Sejauh mana pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan Kerja Karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.
2. Disiplin Kerja Karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.
3. Kinerja Karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.
4. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV Multi Grafika.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya di bidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis .

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak Perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan perbandingan bagi penelitian yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut terutama untuk permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV Multi Grafika Tasikmalaya. Yang beralamat di jalan Cienteung, Kec.Cihideung, Kota Tasikmalya Jawabarat, 46123.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan, terhitung dari bulan september 2022 sampai febuari 2023. Jadwal penelitian tersedia di lampiran.