

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah kekuatan, tenaga, potensi yang berasal dari manusia maka dijadikan sebagai penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia diatur dalam suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan dan keterampilannya, setia kepada perusahaan, serta semangat dalam mencapai tujuan perusahaan maka dapat dipastikan perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat.

Umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan, sebagian perusahaan menganggap bahwa kinerja pegawai merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan. Salah satu cara untuk dapat memuaskan harapan suatu organisasi yang telah direncanakan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut diperkuat dalam penelitian Lilis, dkk (2019) kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang

digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Menurut Bernadian dan Rusell dalam Danang (2012: 137) Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping meningkatkan keterampilan kerja, pemberian pelatihan kerja dapat membantu pegawai untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, serta pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja pegawai.

Selain pelatihan adapula disiplin kerja yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi. Disiplin kerja disini memiliki manfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana dalam penelitian Pingkan, dkk (2017) kedisiplinan adalah kesadaran diri seseorang terhadap apa yang harus dilakukan. Maka dari itu setiap pegawai harus memiliki kesadaran dalam diri sendiri agar saat menjalani tugas dan tanggung jawabnya pegawai itu sadar dengan apa yang harus dilakukan, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya adalah badan usaha milik daerah yang bergerak di bidang pelayanan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja mereka lebih optimal. Berdasarkan hasil wawancara dari Staf Bagian Kepegawaian & Diklat pada 25 Februari 2020, Di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya menjelaskan mengenai pelaksanaan pelatihan dan kedisiplinan disana. Pelatihan dilaksanakan apabila perusahaan sedang membutuhkan kebutuhan tertentu serta pelaksanaannya pun tidak semua pegawainya diikuti sertakan. Hal ini mencerminkan bahwa pelatihan yang belum mencapai target dilihat dari masih mendapatkan *complain* mengenai pelayanan yang diberikan kepada para masyarakat, dari permasalahan tersebut pegawai PDAM Tirta Sukapura dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi keinginan masyarakat yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dalam kedisiplinan, misalnya dalam hal keterlambatan datang ke tempat kerja meskipun di PDAM Tirta Sukapura sudah menggunakan sistem absensi *Finger Print* akan tetapi terkadang *Finger Print* mengalami gangguan, maka sebagai gantinya menggunakan sistem manual sehingga bisa menyebabkan tingkat keterlambatan yang tidak terlihat. Peraturan disiplin kerja di PDAM pun sudah ada dengan jelas yang sudah pasti diketahui oleh semua pegawai, hanya

saja masih ada pegawai yang datang terlambat. Sehingga keterlambatan tersebut dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas terbengkalai.

Maka dapat dipahami bahwa program pelatihan dan penerapan kedisiplinan sangatlah perlu bagi para pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya karena hal ini dikaitkan dengan kinerja pegawai. Sehingga perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis akan melakukan penelitian yang akan diberi judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Suatu Penelitian Pada Pegawai Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas yaitu mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Non Manajer di PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sejauhmana Pelatihan yang telah dilakukan PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya.
2. Sejauhmana Disiplin Kerja pegawai yang diterapkan di PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya.
3. Sejauhmana Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya.

4. Sejauhmana Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirta Sukapura Kab. Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
2. Disiplin Kerja pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
3. Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.
4. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan kontribusi keilmuan dan memberikan tambahan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia kerja dan

perusahaan dan sarana untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi oleh pihak perusahaan dalam mengambil keputusan yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya yang bertempat di Jl. A.H Nasution Km. 8 (0265) 330921 Fax. (0265) 325065 Kota Tasikmalaya 45181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih tujuh bulan yaitu mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Agustus 2020 dengan rincian (terlampir).