

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu, untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif. Demi kelangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maupun kuantitasnya. Memanfaatkan sumber daya manusia tersebut sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan organisasi.

Karyawan adalah aset utama perusahaan menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Winarto (2016: 2), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Gary Dessler dalam Evawati (2016:67) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”. Menurut Hasibuan (2017:10) “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”.

Dengan demikian bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Wilson Bangun dalam Yusnandar (2020:62) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para kerja. Pemberi pekerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil

kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesediaan karyawan dalam mengembalikan peralatan. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Malayu Hasibuan dalam Maharani (2021:194) “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah pelatihan. Pelatihan juga harus ditingkatkan dan harus tetap dilaksanakan karena pelatihan tersebut mempunyai manfaat yang besar bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Samsudin (2016:110), “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan, pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan

kerja dalam waktu yang relatif singkat”. Menurut Maharani dalam Mangkunegara (2017:44) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana non-pegawai managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Dalam menumbuhkan pelatihan bukan hanya keahlian dan pengertian mengenai pekerjaan yang di inginkan sehingga bisa dicapai, tetapi dengan adanya struktur pelatihan menumbuhkan dan memajukan cara berpikir, etika, dan segi pandang yang lebih baik dari seorang karyawan mengenai hal yang dilakukan dengan baik secara individu maupun dalam tim kerja.

Disiplin kerja dan pelatihan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada umumnya. Apabila disiplin kerja dijalankan dengan baik dan pelatihan kerja ditingkatkan, diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.

PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perbankan yang kegiatan utamanya adalah mengerahkan dan mengalirkan dana kepada masyarakat yang berada di Kota dan Kab. Tasikmalaya. Dilihat dari jenis usahanya, BPR mempunyai usaha yang lebih sederhana dibandingkan dengan Bank Umum. Berdasarkan UU No.10 tahun 1998 tentang perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan menyebutkan bahwa Bank Pembiayaan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Pada tanggal 1 Juli 1953,

Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan UU No.11 Tahun 1953 tentang Pokok Bank Indonesia yang yang mengganti DJB Wet Tahun 1922. Sejak penetapan UU tersebut, 1 Juli 1953 Bank Indonesia resmi berdiri menjadi Bank Sentral Republik Indonesia.

Berdasarkan informasi tersebut, bahwa mengingat kedisiplinan dan pelatihan bagi karyawan sangatlah penting bagi organisasi maka dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu seberapa besar pengaruhnya terhadap kemajuan kinerja karyawan PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, tertarik untuk mengambil judul: **Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya)**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
2. Bagaimana pelatihan pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh disiplin, pelatihan dan kinerja pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Disiplin pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
2. Pelatihan pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
3. Kinerja pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.
4. Pengaruh disiplin, pelatihan dan kinerja pada karyawan non manajer PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pengembangan teori manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Bagi Penulis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala wawasan pengetahuan bagi perkembangan perbankan yang berkaitan dengan

pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Artha Galunggung Tasikmalaya.

2) Dapat dijadikan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu perbankan yang telah diperoleh selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam penelitian.

b. Bagi Akademisi

1) Hasil penelitian ini dapat menambah literatur yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/i Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang nantinya akan meneliti permasalahan serupa.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai bagaimana disiplin kerja dan pelatihan karyawan dan juga bisa dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai disiplin kerja dan pelatihan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Jl. Siliwangi Tugujaya Kota Tasikmalaya Jawa Barat Kode Pos 46151. Penelitian ini direncanakan selama 6 bulan terhitung dimulai dari bulan Agustus 2021 sampai Desember 2021 dimulai melakukan survei, meminta izin penelitian, mengumpulkan data, pengelolaan data, sampai dengan penulisan (terlampir).