

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan tenaga atau potensi yang berasal dari manusia, maka dijadikan sebagai penggerak utama dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia diatur dalam bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari peranan manusia dan hubungan manusia terhadap perusahaan. Oleh karenanya perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuannya dan keterampilannya, setia kepada perusahaan serta semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dapat dipastikan perusahaan tersebut dapat berkembang dengan pesat.

Menurut Purnomo et.al (2020: 2) sumber daya manusia yaitu karyawan yang memiliki kompetensi seperti yang dibutuhkan oleh organisasi sangat sulit diperoleh, padahal mereka adalah kunci kesuksesan organisasi untuk menciptakan keunggulan bersaing dan merupakan aspek penting yang berperan untuk membangun bisnis baru, menciptakan produk baru, menemukan pasar, dan memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

Cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan, sebagian perusahaan menganggap bahwa kinerja karyawan 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

memengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah di tetapkan. Menurut Anwar Mangkunegara (2021: 328), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun salah satu cara untuk melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan adanya pelatihan dalam perusahaan. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru ataupun yang sudah lama agar lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada serta untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan, diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan dibuat sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Menurut Wilson Bangun (2021: 328) pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Sedangkan menurut Sutrisno (2021: 144) pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan tantangan dan mengalami perubahan yang sedemikian cepat. Berdasarkan definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat dilakukan

dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain pelatihan tentunya disiplin kerja juga memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sebab lebih tepat sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas. Disiplin merupakan suatu sifat atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Dalam hal ini, sikap disiplin sangat berhubungan dengan norma, prosedur, aturan dan lain sebagainya yang ada di perusahaan. Menurut Hasibuan (2020: 132) disiplin adalah subfungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Untuk itulah disiplin ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya misi suatu perusahaan. Subfungsi utama dari sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah disiplin. Untuk itulah disiplin ini sangat dibutuhkan demi terwujudnya misi suatu perusahaan serta disiplin itu sangat penting, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat itu merupakan suatu disiplin yang wajib dimiliki oleh karyawan.

PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif mobil, penjualan mobil, sparepart, service dll. PT. Cakra Putra Parahyangan ini didirikan tahun 1991 pada awalnya di Jl. KHZ. Mustofa Tasikmalaya. Selain itu juga jumlah karyawan PT. Cakra Putra Parahyangan pada tahun 2021 memiliki sejumlah 56 orang karyawan yang terdiri dari beberapa bagian masing-masing seperti ADM Finance, ADM Marketing, ADM Service, ADM Spare Part, Service Advisor, Kasir service, Security, Driver,

Cleaning Service dll. Dalam pelaksanaan tugasnya tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang tepat dan memiliki kemampuan kerja yang nyata, agar mampu memberikan kontribusi yang baik dan mencapai hasil yang puas terhadap kinerja kerjanya.

PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya pada kinerja karyawan tergantung pada masing-masing karyawannya saat bekerja apakah akan memberikan hasil dari bekerja yang rendah atau tinggi. Kondisi saat ini yang terjadi di PT. Cakra Putra Parahyangan berdasarkan hasil wawancara dengan HRD bahwa kinerja di PT. Cakra Putra Parahyangan saat ini menurun karena di PT. Cakra Putra Parahyangan dilakukan siklus transaksi dilakukan secara *online*. Yang mana karyawan saat ini mengikuti anjuran pemerintah untuk melakukan pekerjaan dari rumah. Hal ini menyebabkan terjadinya rendah kinerja karyawan karena biasanya melakukan siklus transaksi secara langsung.

Pada pelatihan yang ada di PT. Cakra Putra Parahyangan difokuskan pada kegiatan pemasaran yang mana karyawan melakukan kegiatan pelatihan agar bisa melakukan kegiatan pemasaran dengan baik. Selain itu, pelatihan juga dilakukan pada karyawan baru untuk proses penyesuaian agar bisa beradaptasi dan melakukan tugasnya dengan baik. Adapun pada pelatihan di PT. Cakra Putra Parahyangan adalah kegiatan pelatihan yang dilakukan tidak semuanya bisa hadir dan pelatihan dilakukan secara daring (*online*). Hal ini mencerminkan bahwa pelatihan yang belum mencapai target dilihat dari masih mendapatkan *complain* mengenai pelayanan yang diberikan kepada *costumer*, dari permasalahan tersebut karyawan PT. Cakra Putra Parahyangan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya dalam

memenuhi keinginan *costumer* yang disesuaikan dengan kebutuhannya. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan, disiplin juga memengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan dalam kedisiplinan, misalnya dalam hal keterlambatan datang ke tempat kerja meskipun di PT. Cakra Putra Parahyangan 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 di PT. Cakra Putra Parahyangan sudah ada dengan jelas yang sudah pasti diketahui oleh semua karyawan, hanya saja masih ada karyawan yang datang terlambat. Sehingga keterlambatan tersebut dapat menyebabkan pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya akan dijadikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian pada Karyawan Non Manajer PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian di atas, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan pada karyawan non manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin pada karyawan non manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja pada karyawan non manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Pelatihan pada karyawan non manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.
2. Disiplin pada karyawan non manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.
3. Kinerja pada karyawan non manajer pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.

4. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan non manajera pada PT. Cakra Putra Parahyangan Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mejadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Terapan dan pengetahuan:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Akademisi

Penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan, serta untuk memberikan manfaat yang luas pada aspek akademik.

## **1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT. Cakra Putra Parahyangan, Jl. Drs. Mohammad Hatta No. 158, kec. Cipedes, Tasikmalaya, Jawab Barat 46133.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dari mulai sejak bulan Agustus 2021 sampai Desember 2021 selama 5 bulan. Dimulai dari sejak proses pengurusan SK, survei, meminta izin penelitian, mengumpulkan data, pengolahan data, penulisan, sampai sidang.