

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah instansi yang menjalankan operasional instansi. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai rencana, karena sumber daya manusia sangat penting untuk kinerja organisasi dan pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja baik yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan (Riyanto et al., 2021).

Isu sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan fokus bagi organisasi untuk bertahan di era globalisasi. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan serta meningkatkan kinerja organisasi (Saluy et al., 2022). Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam produktivitas karyawan (Zainudin et al., 2021). Salah satu aspek yang dihadapi dalam sebuah agensi adalah bagaimana membuat karyawan bekerja secara efisien dan berdampak pada peningkatan produktivitas (Wahyuni et al., 2022). Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan organisasi yang diharapkan dan khususnya di PT. Theodore Pan Garmino

Proses pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Ketika karyawan tidak mampu melaksanakan tugas atau kewajiban yang telah diberikan pada pekerjaan sesuai permintaan pimpinan perusahaan, maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang buruk (Artés et al., 2017).

Salah satu faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku khusus yang berkaitan dengan pekerjaan (Ozkeser, 2019). Penelitian yang telah dilakukan bahwa memiliki efek pelatihan terhadap kinerja (McCrie, Lee, 2022), penelitian lainnya menyatakan tidak berpengaruh pada kinerja (Ozkeser, Pham et al., 2020). Pelatihan dinilai perlu untuk diteliti karena sejauh mana karyawan PT. Theodore Pan Garmino Tasikmalaya memiliki kompetensi untuk menghadapi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan tugas di lapangan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap hormat, patuh, menaati peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya dan apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan tidak terhindar dari sanksi (Sastrohadiwiryono, 2013). Disiplin kerja adalah sikap menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan mereka dapat beradaptasi secara sukarela dengan peraturan dan ketentuan perusahaan

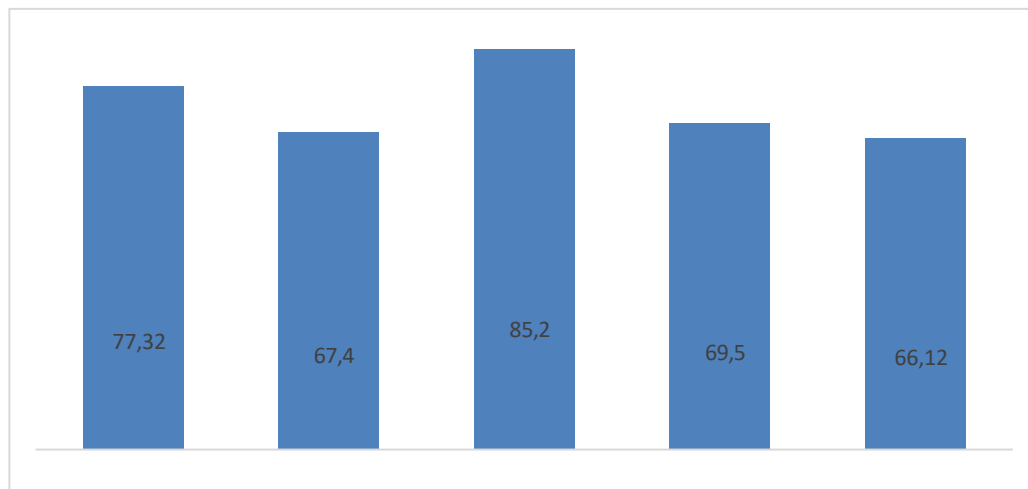
Sutrisno et al., 2016). Dari berbagai pendapat para ahli, mengenai disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk dipatuhi oleh karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pemimpin unit produksi PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya, tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan. Adapun performa kinerja karyawan yang terjadi di PT. Theodore Pan Garmino periode tahun 20120 sampai 2024 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2019- 2023
PT. Theodore Pan Garmino

Aspek Yang Ditilai	Hasil Penilaian				
	2020	2021	2022	2023	2024
1. Kualitas	13,8	10,6	14,7	12,0	11,7
2. Kuantitas	10,5	9,8	12,8	11,8	11,7
3. Waktu penyelesaian	11,7	10,3	11,5	10,9	10,8
4. Target Produksi per Individu	10,8	9,0	12,9	9,0	12,0
5. Kerjasama	13,4	10,2	12,5	9,5	6,56
6. Kedisiplinan	8,92	9,0	10,9	8,7	7,76
7. Etika kerja	8,2	8,5	9,9	7,6	5,60
Nilai Akhir	77,32	67,40	85,20	69,50	66,12
Predikat	Baik	Cukup	Baik	Cuku	Cukup

Sumber: PT. Theodore Pan Garmino (2024)

Untuk lebih jelasnya rekapitulasi penilaian kinerja karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut.

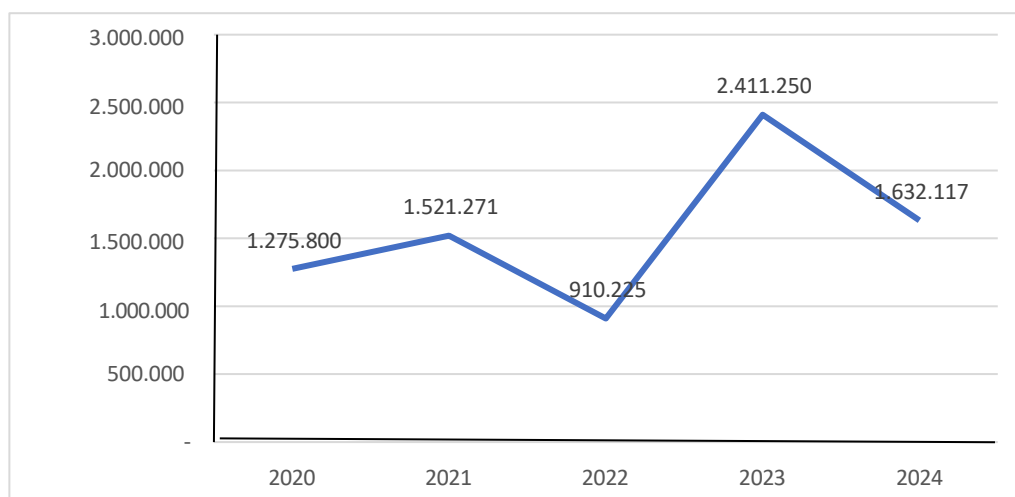


Sumber: PT. Theodore Pan Garmino (data diolah, 2024)

Gambar 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Theodore Pan Garmino Tahun 2020-2024

Berdasarkan data yang di olah pada Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Theodore Pan Garmino pada periode 2020-2024 setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan pada tahun 2020 realisasi kinerja mendapatkan nilai sebesar 77,32 dengan kategori baik, lalu pada tahun 2021 mendapatkan nilai sebesar 67,40 dengan kategori cukup dan menurun pada tahun 2022 sebesar 85,20 dengan kategori baik, lalu pada tahun 2023 penilaian kinerja karyawan kembali meningkat sebesar 69,50 dengan kategori cukup dan pada tahun 2024 nilai kinerja karyawan kembali menurun menjadi 66,12 dengan kategori cukup. Adanya fluktuasi nilai kinerja karyawan menunjukkan kualitas kerja yang dihasilkan setiap karyawan masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik dan memiliki konsistensi dalam kinerjanya dan hal tersebut juga mengindikasikan bahwakaryawan belum bisa memperlihatkan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Hal lainnya yang mengindikasikan tidak konsistennya kinerja karyawan bagian produksi di PT.

Teodore Pan Garmino, dapat dilihat pada hasil produksi dari tahun ke tahun. Adapun data hasil produksi PT. Teodore Pan Garmino disajikan pada Gambar 1.2 berikut.



Sumber: Bagian Produksi Teodore Pan Garmino (diolah peneliti, 2024)

Gambar 1.2

Jumlah Produksi PT Teodore Pan Garmino Tahun 2019-2023

Berdasarkan data produksi pada Gambar 1.2 diketahui bahwa hasil produksi tahun 2020 adalah 1.275.800 unit dan terjadi peningkatan sebesar 19,24% dimana pada tahun 2021 jumlah barang yang diproduksi mencapai 1.521.271 unit, pada tahun 2021 seiring diberlakukanya *Work From Home* oleh pemerintah jumlah produksi barang yang dihasilkan menurun secara drastis sebesar 910.225 unit atau terjadi penurunan sebesar 40,16%. Pada tahun 2022 perusahaan ini mampu memproduksi barang sebanyak 1.411.250 unit atau terjadi kenaikan jika dibandingkan dengan tahun 2023 sebesar 55,04%, dan pada tahun 2024 jumlah produksi barang yang diproduksi PT. Teodore Pan Garmino kembali meningkat menjadi 1.623.117 unit atau terjadi peningkatan sebesar 15,01% jika dibandingkan

tahun sebelumnya. Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala bagian produksi dan diketahui realisasi kinerja karyawan belum optimal dan belum memenuhi harapan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan karyawan juga belum bisa menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan mengalami penurunan yang signifikan, dan hal ini berimbas pada jumlah produksi yang dihasilkan. Untuk menjaga kualitas juga diperlukan Sumber Daya Manusia yang mampu menjalankan produktivitas dengan baik, pelatihan menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan. Pelatihan sangatlah di perlukan bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Pelatihan sebagai suatu upaya perusahaan dalam rangka menambah pengetahuan serta ketrampilan karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dinyatakan bahwa pelatihan adalah untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin (Handoko, 2012:16).

Peran pimpinan unit produksi di PT Theodore Pan Garmino untuk memberikan suatu bentuk pelatihan merupakan cara untuk memperbaiki formasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat memperbaiki penguasaan spesialisasi ketrampilan yang terinci, rutin, dan berkualitas. Adapun salah satu pelatihan yang telah dilakukan oleh PT Theodore Pan Garmino dapat dilihat pada unit bagian produksi dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 1.2
Data Pelatihan PT Theodore Pan Garmino Tahun 2019-2023

No	Pelatihan	Tahun				
		2020 (orang)	2021 (orang)	2022 (orang)	2023 (orang)	2024 (orang)
1	Jahit	796	834	101	560	515
2	<i>Quality Control</i>	31	18	20	40	30
3	Mekanik Mesin	49	65	13	21	25
4	<i>Cutting</i>	186	156	321	180	189

Sumber: Bagian Produksi Theodore Pan Garmino (diolah peneliti, 2024)

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pelatihan yang ada di unit produksi terdiri dari 4 pelatihan yaitu Jahit, *Quality Control*, Mekanik Mesin, dan *Cutting*. Pada bagian operator jahit dilihat setiap tahunnya diadakan pelatihan dengan jumlah peserta yang selalu berubah dikarenakan adanya penambahan atau pengurangan dari karyawan, begitu pula dengan pelatihan yang ada di bagian *Quality control*, mekanik mesin dan *cutting*. Kesemuanya ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan spesialisasi pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja telah dilakukan yang menghasilkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sulistyowati dan Agustina, 2021). Hal ini menunjukkan pelatihan mempunyai korelasi dengan kinerja karyawan. Jika karyawan ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya. Kompetensi tersebut dapat dikembangkan melalui pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan diberikannya pelatihan, perusahaan berharap akan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawannya dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjaga karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu bentuk pengendalian. Pengawasan dilakukan agar perusahaan dapat dengan mudah memantau kinerja karyawan selama proses kerja sehingga tidak terjadi apa-apa – hal yang dapat merugikan Perusahaan.

Menurut wawancara dengan karyawan bagian produksi PT Theodore Pan Garmino, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjaga karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun hasil wawancara dengan Kepala Bagian Produksi diperoleh keterangan bahwa beberapa karyawan setuju dengan penerapan *reward* dan *punishment* di PT Theodore Pan Garmino, karena dengan adanya *reward* para karyawan tentunya tambah semangat, tambah disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dengan adanya *punishment* tentunya mereka akan lebih berhati-hati dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial (Sejahtera et al. 2016). Kemudian studi yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara substansial memengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan parsial (Kempa & Chaterine, 2016). Disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi

memengaruhi kinerja karyawan dan memengaruhi semua variabel substansial dan data valid yang diinginkan (Andico et al., 2013).

Berdasarkan latar belakang dan melihat Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja karyawan maka peneliti mengambil judul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pelatihan, disiplin, dan kinerja karyawan bagian produksi di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Kerja Karyawan bagian produksi di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Pelatihan, Disiplin, dan Kinerja Karyawan bagian produksi di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya.
2. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Kerja Karyawan bagian produksi di PT Theodore Pan Garmino Tasikmalaya baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain.

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan baik dalam teori maupun praktik dalam teori yaitu memperdalam pemahaman dan penghayatan ilmu selama mengikuti perkuliahan, sedangkan dalam praktiknya yaitu menambah pengetahuan dan penerapan dalam kegiatan sumberdaya manusia.

b. Bagi Intansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan sebagai bahan informasi atau masukan bagi para pemangku kepentingan dalam mengelola serta mengimplentasikan sebuah kebijakan dalam menjalankan organisasi.

c. Bagi Akademis

Penelitian diharapkan dapat menjadi penegembangan ilmu mengenai pengelolaan sumber daya khususnya pengelolaan sumber daya manusia di organisasi.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Theodore Pan Garmino yang beralamat di Jl. Raya Ciawi Cidadap, RT.003, RT.003/RW.005, Jatihurip, Kec. Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 4615.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama 5 bulan, terhitung mulai dari bulan November 2024 hingga bulan Maret 2025. Sebagaimana dapat dilihat pada Lampiran I hal 111.