

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, selain itu sumber daya manusia merupakan bagian utama perusahaan jika dibandingkan dengan bagian lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena itu sumber daya manusia dituntut untuk menjadi manusia kompeten yang memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya agar perusahaan bisa mencapai tujuannya maka dibutuhkan kinerja karyawan yang menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu pencapaian perusahaan dan oleh karena itu semakin baik kualitas karyawan semakin baik pula kinerja yang di hasilkan karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya (Laksono, 2017).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas (Tohardi, 2002). Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.

Kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan, karena apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sehingga,

apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah (Moekijat, 2007)

Menurut Mamangkey *et al.*, (2015) pentingnya pelatihan kerja untuk karyawan karena dengan adanya pelatihan kerja, setiap karyawan dapat lebih meningkatkan potensi-potensi yang ada didalam diri mereka. Selain itu Marpaung *et al.*, (2020) mengungkapkan pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, dikarenakan pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja bagi para karyawan di masa sekarang maupun dimasa mendatang. Dari pendapat para ahli yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan mengajarkan proses dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Selain itu dengan adanya pelatihan kerja kepada karyawan untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik (Kawulusan, 2016). Dijelaskan juga disiplin kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dikarenakan apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil kinerja yang baik (Nitisemito, 2006). Menurut pendapat para ahli yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa perusahaan dengan

karyawan yang memiliki disiplin kerja baik dapat membantu untuk mengoptimalkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada penelitian ini terdapat *gap research* atau perbedaan hasil penelitian dimana, pada penelitian yang dilakukan Fathurahman & Ahman (2020) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada penelitian yang dilakukan Mazidah (2018) membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Suwanto, (2019) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan Muna dan Isnnowati, (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini, peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan adalah perusahaan yang bergerak di bidang converting box atau memproduksi karton box. Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut penulis melakukan wawancara kepada karyawan dan juga manager pada PT. Multipack Thamrin Jaya. Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan manager, manager menyatakan bahwa performa kerja selama 6 bulan terakhir menurun dimana tidak ada target kerja yang tercapai. Dalam hal ini, peneliti juga mendapatkan data terkait pencapaian produksi converting box pada PT. Multipack Thamrin Jaya :

Tabel 1.1. Data Produksi Converting Box PT. Multipack Thamrin Jaya
Divisi Production 2022

Bulan	Target	Hasil	Persentase	Performa Kinerja Karyawan	
				Rendah	Tinggi
Jan	2000	2100	105%		✓
Feb	2000	2200	110%		✓
Mar	2250	2300	102%		✓
Apr	2400	2400	100%		✓
Mei	2450	2500	102%		✓
Jun	2500	2500	100%		✓
Jul	2600	2500	96%	✓	
Agu	2600	2400	92%	✓	
Sep	2650	2300	87%	✓	
Okt	2650	2250	85%	✓	
Nov	2500	2200	88%	✓	
Des	2500	2200	88%	✓	

Sumber: Data Produksi PT. Multipack Thamrin Jaya 2022

Pada penelitian ini, manager juga menyatakan terkait tingkat disiplin kerja yang ada pada karyawannya. Manager menyatakan bahwa banyak karyawan yang bekerja secara tidak optimal sehingga proses produksi yang seharusnya dapat selesai dalam waktu satu minggu, bisa menjadi dua minggu. Selain itu, manager juga menyatakan bahwa karyawan sering mengajukan izin kerja dalam setiap bulannya sehingga pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan sesuai target, menjadi terlambat.

Selain itu, terdapat juga permasalahan terkait disiplin kerja yang terjadi pada divisi production, pelatihan safety yang diberikan masih kurang efektif, hal ini dapat dilihat pada saat karyawan melakukan pekerjaan, mereka diwajibkan untuk menggunakan peralatan safety karena pekerjaan ini berhubungan dengan mesin-

mesin yang berbahaya. Tetapi masih terdapat beberapa oknum yang tidak melaksanakan peraturan yang telah berlaku pada perusahaan. Kemudian masih banyak terlihat beberapa karyawan yang asik bermain hp pada saat jam operasional, hal ini menyebabkan pekerjaan mereka terganggu dan pekerjaan menjadi tertunda. Permasalahan tersebut dapat berdampak pada kinerja yang ada pada karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan untuk dapat mengetahui kondisi yang dirasakan selama bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan, karyawan mengeluhkan terkait pemberian pelatihan kerja yang kurang maksimal oleh perusahaan. Terdapat karyawan senior yang mengeluh karena harus selalu melakukan *backup* terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan baru, karena seringkali kesalahan yang dilakukan sehingga berdampak pada lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang ada. Perusahaan juga hanya memberikan pelatihan berupa arahan dalam bekerja saja, dan tidak pernah memberikan pelatihan secara intens sehingga banyak karyawan yang masih melakukan kesalahan dalam bekerja.

Disimpulkan dari hasil data dan indikasi yang telah dibahas, faktor pelatihan dan disiplin kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat perbedaan hasil temuan dari peneliti terdahulu terkait pelatihan dan disiplin kerja, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan dan fenomena yang ada dengan mengambil judul ***“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Multipack Thamrin Jaya”***

B. Rumusan Masalah

Peneliti akan meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi. Adapun rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, dapat ditarik tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Multipack Thamrin Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua manfaat, yaitu manfaat praktis yaitu untuk object penelitian dan juga manfaat akademis yaitu untuk peneliti selanjutnya :

1. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi pihak manajemen PT. Multipack Thamrin Jaya dalam hal pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

2. Bagi Akademis / Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi serta refrensi sebagai bahan acuan untuk melakukan pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia meliputi pelatihan, Disiplin Kerja, dan kinerja karyawan.

