

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 memengaruhi ekonomi dunia. IMF melihat bahwa ekonomi dunia telah jatuh ke dalam keadaan darurat setelah sekitar 95% negara di dunia ini diproyeksikan mengalami kompresi atau menanggung perkembangan keuangan yang negatif. Siklus pemulihan keuangan tidak dapat berjalan dengan mudah jika tidak disertai dengan pelaksanaan kesepakatan kesejahteraan. Kenaikan perekonomian dapat dilihat dari kecepatan industri dan pergerakan moneter yang terus menerus. Dalam tindakan ini, cenderung dilihat bahwa organisasi adalah roda signifikan dari arah perekonomian. Namun pada tataran fundamental organisasi atau substansi bisnis dikendalikan oleh individu-individu yang memiliki kemampuan tertentu dengan tujuan agar tujuan organisasi atau elemen bisnis tersebut dapat tercapai. Di dalam organisasi terdapat asosiasi, *Human Resources*. *Human Resources* atau yang disebut dengan sumber daya manusia tidaklah sama antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, karyawan yang baik adalah mempunyai kinerja baik pula sehingga apabila seluruh karyawan dari suatu perusahaan mempunyai kinerja yang baik maka sumber daya manusia dikatakan bagus.

Human Resources sangat mungkin menjadi faktor utama yang tidak bisa disiapkan dari sekumpulan karyawan. Pada dasarnya, *Human Resources* yang baik dapat menunjang kemajuan untuk sekelompok organisasi. Sebagaimana dasarnya,

SDM digunakan dalam sekelompok orang, akademis serta penyelenggara guna memperoleh tujuan dari kelompok tersebut.

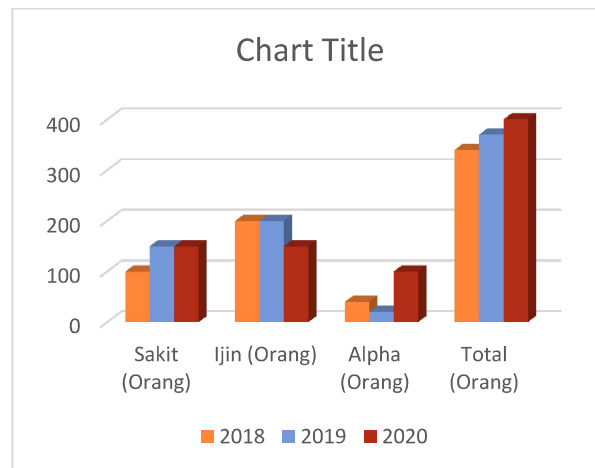
Karyawan merupakan asset penting untuk membuat perusahaan tetap maju dan berkembang. Perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berdisiplin tinggi, karena dengan kedisiplinan, pekerjaan tidak akan terhambat. Sebagai contoh, jika dalam sebuah PT. terdapat sedikitnya seorang karyawan yang kurang disiplin maka seorang karyawan tersebut dapat merugikan karyawan yang lain. Dan jika pekerjaan terhambat, roda industri tidak akan berjalan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang memadai sebuah perusahaan perlu mengadakan pelatihan sesuai dengan standar kerja.

Disiplin pegawai akan mencerminkan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan upaya seorang karyawan untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.(Kelimeda et al., 2018). Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya datang kerja tepat waktu Dengan begitu semua karyawan tahu dan sadar dengan apa tugasnya, bagaimana cara mengerjakannya dan kapan tugas tersebut harus selesai serta bagaimana bertanggung jawab. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan. Selain dari itu, faktor terciptanya perusahaan dengan tujuan yang tinggi adalah adanya pelatihan. Menurut (Safitri, 2019) “Pelatihan kerja ialah cara untuk peningkatan kecakapan karyawan, lebih lanjut, tujuan pelatihan ialah guna meningkatkan kerja karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja karena kurangnya pengetahuan ataupun pemahaman kerjanya. Untuk itu pelatihan harus diterapkan untuk semua karyawan. Pelatihan bisa

dilakukan pada awal masuk karyawan baru ataupun secara berkala untuk memperbaiki pengetahuan dan keterampilan karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja menjadi prioritas yang utama. Kinerja merupakan perolehan kerja yang bisa dilihat dari bagaimana cara kerjanya, bagaimana ketelitian, kecepatan, dan berapa hasil yang didapatkan, apakah sesuai dengan target atau tidak (Safitri, 2019).

PT. JMS Batam merupakan perusahaan asal Jepang yang berfokus pada Peralatan dan Perangkat Medis untuk Rumah Sakit seperti Infus, pencuci darah, transfuse darah yang berlokasi di Batamindo Industrial Park, Muka Kuning. PT. tersebut merupakan salah satu yang terbesar dari PT. yang ada di Batam, dengan jumlah karyawan yang banyak. Ada pembagian tugas kerja untuk setiap karyawan untuk setiap jenis yang diproduksi. Seperti contoh, pada pembuatan alat pencuci darah ada 7 pembagian tugas, yang pertama yaitu off line (BTS PA) yang membuat material-material dan proses WIP, kedua yaitu proses assembly yang merakit dari awal sampai akhir, kemudian yang ke tiga yaitu inspection, keempat yaitu packing, proses yang kelima yaitu steril, keenam yaitu inspection ulang dan yang terakhir adalah packing ke dalam karton dan palet.

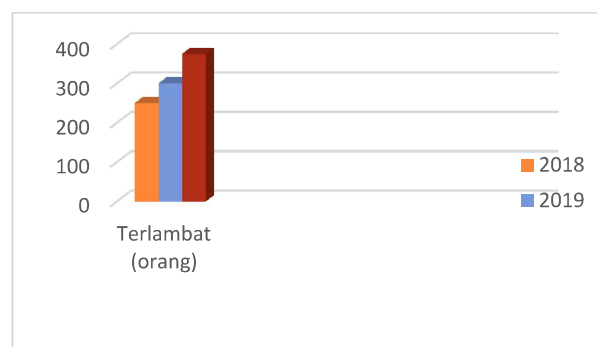
Pada 3 tahun terakhir ini PT.JMS Batam menemukan hambatan pada *Human Resources*, hambatan tersebut bisa diamati pada grafik dibawah ini yang menggambarkan tentang kedisiplinan yang meliputi tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan karyawan, sedangkan grafik yang menggambarkan tentang pelatihan kerja meliputi data target produksi dan data barang reject.



Grafik 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2018-2020

(sumber : -PT JMS Batam)

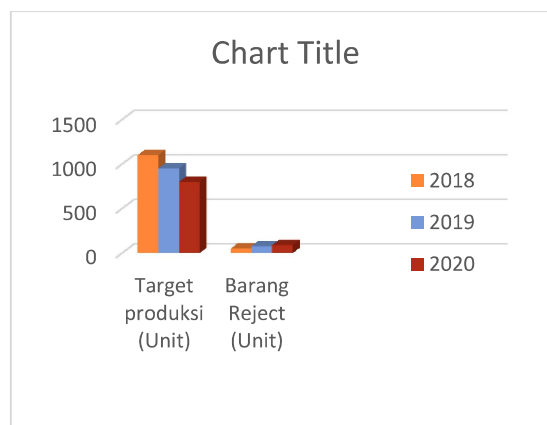
Berdasarkan grafik di atas, di tahun 2018 sebanyak 340 karyawan tidak bekerja dengan dengan keterangan seperti pada grafik. Pada tahun 2019 sebanyak 370 karyawan tidak bekerja dengan keterangan seperti pada grafik. Dan pada tahun 2020 sebanyak 400 karyawan tidak bekerja dengan keterangan sakit, ijin dan alpha. Hal ini merupakan indikasi adanya tingkat kedisiplinan yang rendah pada PT. JMS. Selain data ketidakhadiran karyawan, kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan.



Grafik 1.2 Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2018-2020

(sumber : -PT JMS Batam)

Berdasarkan grafik di atas, pada tahun 2018 sebanyak 250 orang karyawan yang terlambat datang. Pada tahun 2019 sebanyak 300 orang karyawan terlambat datang. Dan pada tahun 2020 sebanyak 375 orang karyawan terlambat datang. Berdasarkan grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang rendah di PT.JMS dengan adanya peningkatan data jumlah karyawan yang terlambat setiap tahunnya dalam 3 tahun terakhir. Selain kedisiplinan, pelatihan juga menjadi kendala dalam sumber daya manusia yang ada di PT.JMS. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika dilihat dari target produksi dan data jumlah barang reject.



Gambar 1.3 Data Target Produksi dan Barang Reject Tahun 2018-2020

sumber : -PT JMS Batam)

Berdasarkan grafik di atas, di tahun 2018 ditargetkan produksi sejumlah 110 barang. Tahun 2019 target produksi sebanyak 950. Kemudian di tahun 2020 ditargetkan produksi sejumlah 800 barang. Sedangkan pada tahun 2018 sebanyak 50 unit barang reject. Tahun 2019 sebanyak 78 unit barang reject dan pada tahun 2020 sebanyak 89 barang reject. Dari data tersebut bisa dikatakan apabila jumlah

target produksi dalam tiga tahun terakhir mengalami penurunan sedangkan barang reject mengalami kenaikan.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. JMS yang berlokasi di Batamindo Industrial Park, Muka Kuning dengan judul “**Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.JMS**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah disajikan diatas, dapat ditemukan masalah pada PT. JMS yaitu masih adanya karyawan yang tidak disiplin dan kurangnya pelatihan untuk karyawan baru maupun lama yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Masih banyaknya karyawan yang sering melanggar peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan seperti jam break dan jam pulang kerja.
2. Karyawan sering tidak mematuhi prosedur kerja saat proses produksi yang menyebabkan terjadinya barang rusak (*reject*)
3. Karyawan yang mengantuk dan banyak mengobrol saat jam kerja sehingga tidak tercapainya target produksi.
4. Kurangnya pelatihan tambahan untuk karyawan lama, sehingga karyawan hanya menguasai prosesnya saja.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini dibatasi pada masalah kedisiplinan dan pelatihan kerja yang berhubungan terhadap kinerja karyawan. Sehingga masalah yang diteliti

hanya pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. JMS yaitu sebagai berikut:

1. Adanya batasan waktu dan Dikarenakan tempat penelitian sangat luas, peneliti hanya melakukan penelitian di bagian *BTS-line B*, PT.JMS
2. Objek penelitian hanya ditujukan pada karyawan operator produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang disajikan diatas, dapat tarik beberapa permasalahan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. JMS?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.JMS?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. JMS.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dilihat dari latar belakang serta rumusan permasalahan adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. JMS
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. JMS.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. JMS.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

- a) Memberikan pemahaman mengenai *human resources* seperti kedisiplinan serta pelatihan yang berkaitan dengan kinerja karyawan
- b) Bisa dijadikan bahan pedoman bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau pertimbangan perusahaan dalam mengelola *human resources* dengan baik.

b) Bagi Universitas Putera Batam

Dapat digunakan sebagai referensi serta pertimbangan serta mengupdate wawasan bagi peneliti berikutnya dikemudian hari khususnya teruntuk mahasiswa dalam menyelesaikan penelitiannya yang berkaitan dengan manajemen *Human Resources*

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini dimaksudkan guna memberikan masukan serta menambah pengetahuan bagi peneliti, serta diterapkannya penelitian ini untuk dapat dilaksanakan di tempat kerja.