

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT Ho Wah Genting didirikan di Indonesia sebagai perseroan terbatas pada tanggal 2 Juli 2001 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Maret 2002. PT Ho Wah Genting adalah produsen yang bergerak di pembuatan kabel, kabel listrik dan rakitan kabel. PT Ho Wah Genting menggunakan teknologi yang bagus untuk mendukung pembuatan produk serta menggunakan berbagai sumber daya, keahlian khusus dan pengetahuan khusus dari karyawan sehingga dapat membentuk suatu perusahaan distribusi yang kuat untuk memenuhi syarat OEM (*Original Equipment Manufactures*) dan ODM (*Original Design Manufacturers*).

Pada dasarnya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan akumulasi dari keberhasilan unit-unit yang terdapat didalamnya dimana keberhasilan unit-unit tersebut merupakan akumulasi dari keberhasilan semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu karyawan sehingga upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan kinerja individu karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan atau ditanamkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuan atau target yang ditentukan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan atau target. Hukuman yang ditanamkan di perusahaan sangatlah diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman kepada semua karyawan haruslah adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan yang dilaksanakan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan yang tanpa adanya pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017: 46). Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan yang dihadapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga

hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan.

Rendahnya kinerja perusahaan adalah penyebab disiplin kerja. Berdasarkan observasi PT Ho Wah Genting, disiplin kerja rendah disebabkan oleh ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, tidak tepat waktu, tidak pakai seragam kerja, terlambat masuk kerja, dan lambat dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu penyebab rendahnya kinerja adalah penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.1

Pelatihan di PT Ho Wah Genting kurang disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja, kurangnya dana yang mendukung sarana pelatihan kinerja, kurangnya semangat kerja karyawan, kurangnya disiplin kerja, kurangnya solusi dalam menanggapi masalah kerja, kurangnya tanggung jawab pekerja, kurangnya kesabaran dalam mengikuti proses pelatihan dan kurangnya fokus.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas (Sendow & A. Mekel, 2015: 73). Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Di satu sisi perbaikan efektivitas dan efesiensi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program latihan, seperti menurut (Mangkuprawira, 2011: 135) Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik , sesuai dengan standar, sedangkan pada sisi lain peningkatan sikap karyawan terhadap pekerjaan serta tugas-tugasnya dapat dilakukan dengan usaha memotivasi para karyawan (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014 : 76). Selain itu kinerja karyawan rendah disebabkan oleh kurangnya motivasi pada saat bekerja, kurangnya pelatihan untuk karyawan yang masih tergolong baru atau yang belum berpengalaman, kurangnya disiplin saat bekerja, banyaknya tekanan yang membuat karyawan merasa tertekan dan stres saat bekerja, karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah tabel absensi karyawan di PT Ho Wah Genting :

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan Tahun 2017

Bulan	Berdasarkan Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
Januari	90	35	125
Februari	87	40	127
Maret	89	36	125
April	91	32	123
Mei	93	31	124
Juni	89	33	122
Juli	93	30	123
Agustus	91	33	124
September	89	34	123
Oktober	95	33	128

Sumber: PT Ho Wah Genting (2017)

Tabel di atas menunjukkan jumlah absensi anggota karyawan di PT Ho Wah Genting tahun 2017. Jumlah anggota karyawan di PT Ho Wah Genting ada yang mengalami penurunan dan peningkatan tiap tahunnya. Dari data diatas karyawan sedikit hadir pada bulan april yaitu sebanyak 123 anggota dan pada bulan juni yaitu sebanyak 122 anggota dan Pada bulan juli yaitu sebanyak 123 anggota dan pada bulan september yaitu sebanyak 123 anggota. Penyebab dari rendah kedisiplinan adalah kurangnya motivasi, tingginya stres dan kurangnya insentif.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul ini sebagai tugas akhir, maka penulis membuat judul: **Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ho Wah Genting di Kota Batam.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah ini sebagai berikut:

1. Ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan, tidak tepat waktu dan malas bekerja.
2. Rendahnya pelatihan disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kurangnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja rendah disebabkan oleh kurangnya kejelasan peran karyawan, kurangnya disiplin, kurangnya pelatihan, kurangnya motivasi dan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu bagi peneliti, maka penelitian ini dibatasi ruang dan keterbatasan judul penelitian kinerja karyawan pada perusahaan Ho Wah Genting dan juga variabel independen yang dipengaruhi yaitu Kedisiplinan dan Pelatihan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah bertujuan untuk menghindari keraguan dalam pelaksanaan penelitian, adapun rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting?
3. Apakah Kedisiplinan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuan yang tersendiri, adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting.

3. Kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting.

1.6. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, manager, atau Human Resource Departement, (HRD) bahwa hasil penelitian dapat memberikan acuan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pada variabel pelatihan bahwa kompensasi atau imbalan yang diberikan perusahaan harus disesuaikan dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak akademi atau pembaca, bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan dalam sistem kedisiplinan karyawan yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan, juga pelatihan kepada karyawan.
3. Bagi Kampus, Penelitian ini dapat dijadikan informasi, bahan pertimbangan dan referensi bagi kalangan akademisi dalam melakukan pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
4. Bagi penelitian selanjutnya, bahwa penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi dasar perluasan penelitian dan penambahan wawasan untuk pengembangan selanjutnya.