

## BAB I PENDAHULUAN

Perusahaan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu peran penting dalam pelaksanaan tujuan perusahaan. Dalam era modern saat ini dimana teknologi yang semakin maju, perusahaan diharuskan memiliki karyawan yang berkompoten yang memiliki keahlian dalam setiap tugas yang dilakukan serta perusahaan mengharapkan karyawan menanamkan sikap kedisiplinan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu perusahaan yang dapat berkembang dengan baik atau tidak tergantung dari kemampuan karyawan itu sendiri yang dilihat dari hasil kerjanya.

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa mencapai kesuksesan dengan diperlukan sumber daya manusia yang berkompoten. Pada setiap bidang dan kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal untuk memperoleh karyawan yang berkualitas pada setiap bidangnya serta dapat saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama diantaranya pelatihan, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat menunjang kegiatan perusahaan dan yang diharapkan perusahaan. Perusahaan selalu menerapkan pelatihan guna meningkatkan kinerja kerja karyawan. Pelatihan termasuk bagian dari pendidikan untuk meningkatkan kerampilan diluar sistim pendidikan formal atau pendidikan yang berlaku, yang dilaksanakan dalam waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pada umumnya pelatihan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan secara teratur dan sistematis. Pelatihan yang akan diberikan bergantung kepada jumlah bidang jenis pekerjaan dan luas jenis pekerjaan dengan sendirinya bergantung pula dengan luasnya *real* kerjanya baik dalam instansi maupun perusahaan. Di lain sisi perusahaan juga harus mengetahui pelatihan apa saja yang tepat untuk diterapkan pada karyawannya, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Adanya pelatihan tersebut membuat setiap karyawan bisa mempelajari pengetahuan, keahlian, dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya Pelatihan tersebut harus diterapkan secara berkesinambungan agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Karyawan semakin menunjukkan kinerja yang baik berarti

karyawan tersebut memiliki rasa puas terhadap perusahaan maupun pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus mampu meningkatkan semaksimal mungkin dalam segi moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Menurut Rohmat, Sukidin *et al.*, (2013) kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Penulis mengambil objek penelitian pada PT Daya Karya Utama. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa IT (*Technical Consultant*) yang mempunyai peran dalam hal infrastruktur kabel data, pelaksana jaringan dan *voice-data communication* serta perangkat lunak. Dalam melakukan pengolahan data ataupun pembuatan suatu program untuk setiap pelanggan, maka perusahaan memerlukan karyawan yang ahli terhadap bidang tersebut. Kemampuan karyawan yang sudah baik tidak akan dibiarkan begitu saja. Tetapi PT Daya Karya Utama memberikan pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki setiap karyawannya. Berikut ini daftar nama pelatihan yang sudah dilakukan PT Daya Karya Utama, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Nama Pelatihan PT Daya Karya Utama Periode 2017-2020**

No	Jenis Pelatihan	Tahun
1.	<i>Dell EMC Learning and Enablement, SE: Rack and Tower Server Credential</i>	2017
2.	<i>Fortinet Network Security Expert 1</i>	2018
3.	<i>Fortinet Network Security Expert 2</i>	2018
4.	<i>Specialist-Technology Architect, Midrange Storage Solutions Version 1.0</i>	2020
5.	<i>IP Network Sales Specialist</i>	2020

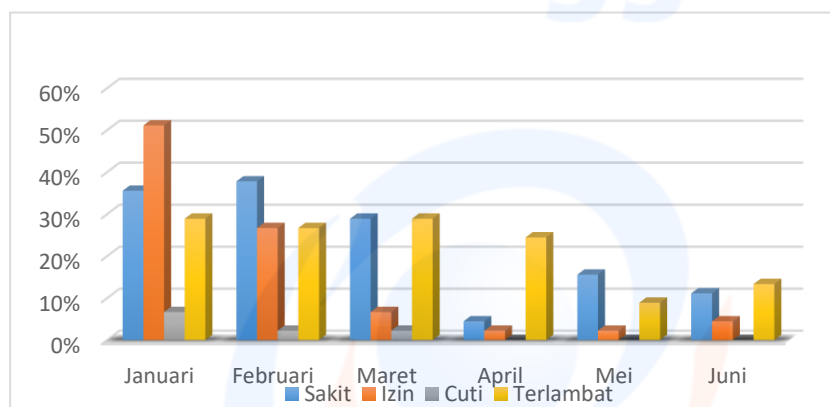
Sumber: PT Daya Karya Utama, 2020.

Pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai keberhasilan dan merupakan faktor yang penting dalam persaingan dengan perusahaan lain. Setiap pelatihan diberikan sesuai dengan bidang karyawan masing-masing sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Adanya program

pelatihan tersebut dapat memberikan bekal kepada setiap karyawan agar dapat menjalani pekerjaan dengan maksimal, dan memberikan program pelatihan untuk menyiapkan karyawan agar bisa menghadapi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang.

Karyawan akan merasa puas tergantung bagaimana karyawan tersebut menilai perusahaan. Perusahaan yang memberikan pelatihan ataupun *reward* yang baik akan menjadi peluang karyawan dalam menilai perusahaan tersebut. Tetapi dalam pemberian *reward* dilakukan oleh manajer juga melihat mampu atau tidaknya karyawan dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Bukan hanya sekedar menyelesaikan pekerjaan saja. Namun manajer melihat dan memeriksa hasil kerja yang dilakukan karyawan tersebut sudah benar atau tidak. Jika pencapaian yang dilakukan karyawan tersebut baik maka baik manajer maupun karyawan akan merasa puas. PT Daya Karya Utama cenderung fokus melakukan pekerjaan dalam bidang pembuatan program hingga perangkat keras seperti laptop dan cctv. Oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan yang mengerti pada bidang tersebut. Jika pekerjaan dilakukan dengan baik dan selesai tepat waktu maka perusahaan akan memberikan *reward* seperti promosi jabatan atau bonus. Kondisi kerja dan rekan kerja yang baik akan menjadi hal yang membuat karyawan tersebut merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut. Sehingga pengukuran kepuasan ini termasuk dalam *job descriptive index*.

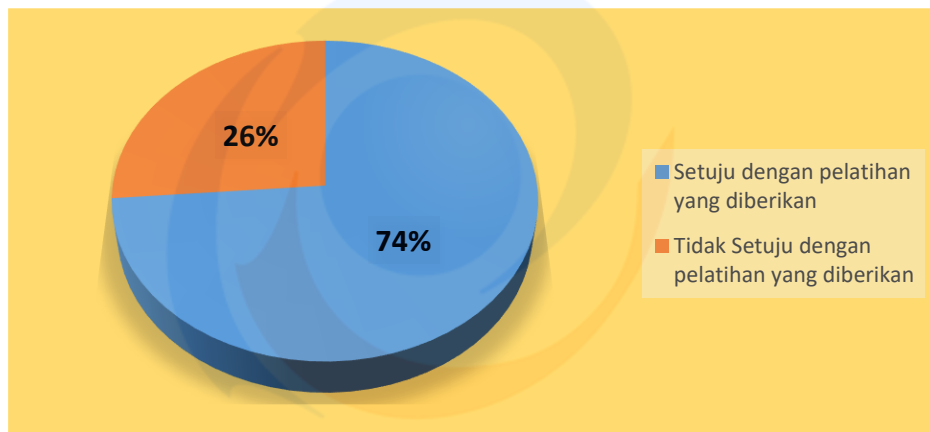
Disiplin yang diterapkan dalam perusahaan ini menjadi salah satu penting demi berjalannya pekerjaan dengan baik. Dalam setiap perusahaan selalu ada peraturan yang harus di ikuti oleh setiap karyawannya. Hal ini diterapkan untuk melihat tingkat kedisiplinan yang ada dalam diri setiap karyawannya. Sama halnya dengan PT Daya Karya Utama yang menerapkan peraturan agar setiap karyawannya diharapkan bisa disiplin dalam pekerjaannya. Kedisiplinan tersebut dapat dilihat dari tingkat kehadiran dalam setiap harinya. Sehingga dari tingkat kehadiran tersebut dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawannya. Pada gambar dibawah ini menunjukkan tingkat kehadiran karyawan PT Daya Karya Utama.



Sumber: PT Daya Karya Utama, 2020

**Gambar 1**  
**Persentase Absensi Karyawan PT Daya Karya Utama 2020**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa persentase absensi karyawan PT Daya Karya Utama mulai dari keterangan sakit, izin, cuti hingga terlambat mengalami peningkatan dan penurunan. Jika dilihat pada bulan april 2020 karyawan yang terlambat sebanyak 24%. Tetapi pada bulan mei 2020 menurun kembali sebanyak 15%. Di bulan Juni 2020 karyawan yang terlambat kembali meningkat sebanyak 4% dari total keseluruhan karyawan yang berjumlah 45 orang. Absensi yang terlihat naik dan turun ini dalam arti bahwa ada karyawan yang dikatakan kurang puas terhadap pekerjaan dan peraturan yang ada di perusahaan sehingga ada yang kurang disiplin dan ada juga yang disiplin. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan yang hal yang dapat membangun kinerja karyawan dalam bidang apapun. Penulis juga melakukan pra survei dengan melakukan penyebaran kuesioner awal terhadap 23 orang karyawan dari unit yang berbeda untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan pada PT Daya Karya Utama. Berikut ini hasil pra survei yang telah dilakukan:



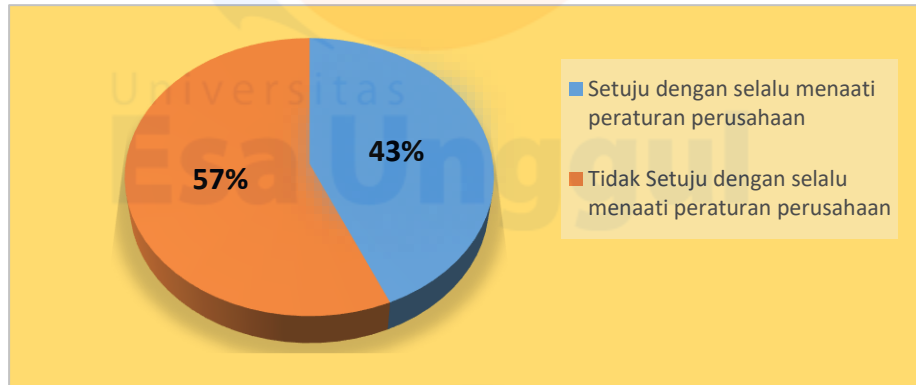
Sumber data : data diolah oleh peneliti tahun 2020.

**Gambar 2**  
**Pra Survei Penerapan Pelatihan**

Dari hasil gambar 2 diatas yang peneliti peroleh dari hasil pra survei yang dilakukan di PT Daya Karya Utama menunjukkan bahwa 74% dari 23 responden setuju dengan pelatihan yang diberikan karena karyawan mengungkapkan jika pelatihan yang diberikan perusahaan dapat mengembangkan ketrampilan setiap karyawan. Walaupun pelatihan tersebut tidak diadakan sesering mungkin atau setiap bulan atau tahun. Tetapi pelatihan tersebut membantu karyawan untuk tetap mengingat setiap apa yang dipelajari guna membantu proses kerja yang lebih baik. Sedangkan 26% dari 23 responden tidak setuju dengan pelatihan yang diberikan. Karena karyawan tidak mampu mengatur waktu untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga sulit bagi karyawan tersebut untuk dapat

mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini disebabkan adanya beberapa pekerjaan yang belum diselesaikan.

Untuk melihat karyawan pada perusahaan tersebut disiplin atau tidak. Maka peneliti juga melakukan pra survei. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil gambar pra survei berikut ini:

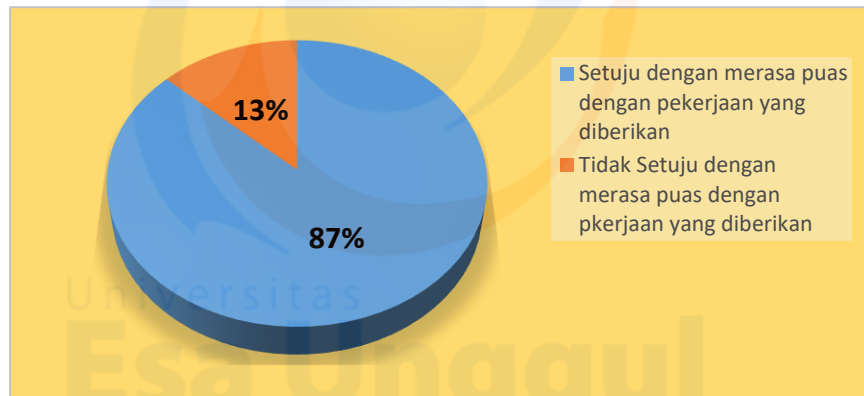


Sumber data : data diolah oleh peneliti tahun 2020.

**Gambar 3**  
**Pra Survei Disiplin**

Dari hasil gambar 3 diatas yang peneliti peroleh dari hasil pra survei yang dilakukan pada PT Daya Karya Utama menunjukkan bahwa 57% dari 23 responden tidak setuju dengan pernyataan bahwa selalu menaati peraturan dan prosedur yang dibuat perusahaan. Karena perusahaan membuat peraturan yang menuntut karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin agar pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu. Perusahaan mengharapkan para karyawannya datang lebih awal. Jika kondisi karyawan datang terlambat akan menghambat proses pengerjaan tugasnya yang mengakibatkan karyawan tersebut terburu-buru dalam mengerjakan tugas. Hal tersebut membuat karyawan tidak dapat mengikuti peraturan perusahaan tersebut dengan baik dan karyawan tersebut membutuhkan proses untuk dapat menyesuaikan dengan peraturan dalam perusahaan. Sedangkan 43% dari 23 responden menyatakan bahwa setuju dengan selalu menaati peraturan dan prosedur perusahaan. Karena sebagian karyawan yang sudah terbiasa dengan peraturan dan prosedur perusahaan tersebut dapat mengikuti setiap peraturan dan prosedur perusahaan tersebut.

Bukan hanya pada pelatihan dan disiplin kerja saja tetapi penulis juga melakukan pra survei pada kepuasan kerja pada karyawan PT Daya Karya Utama. Berikut ini hasil pra survei mengenai kepuasan kerja sebagai berikut:



Sumber data : data diolah oleh peneliti tahun 2020.

**Gambar 4**  
**Pra Survei Kepuasan**

Dapat dilihat dari gambar 4 yang diperoleh dari hasil pra survei yang dilakukan di PT Daya Karya Utama 87% dari 23 responden setuju dengan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan 13% lainnya tidak setuju dengan pernyataan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena perusahaan memberikan pekerjaan yang kurang menantang.

Berdasarkan hasil latar belakang di atas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan PT Daya Karya Utama terkait pelatihan, disiplin dan kepuasan kerja. Maka penulis mengambil judul penelitian ini mengenai “**Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Daya Karya Utama).**”

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan, Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh bersama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Karya Utama.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Karya Utama.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Karya Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Karya Utama.
5. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Karya Utama.