

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, jasa maupun makanan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan sebuah perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat di perlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik pemimpin maupun karyawan pada pola serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, terutama dalam meningkatkan perbaikan kerja dan kualitas yang dihasilkan dari hasil kerja. Dalam hal ini, seluruh karyawan haruslah memiliki kesadaran akan pentingnya menaati peraturan kerja. Untuk tercapainya disiplin kerja yang baik, memerlukan pengawasan dari seluruh pihak terkait dalam pelaksanaannya. Dengan begitu, tentu akan membantu karyawan dalam memaksimalkan kinerja yang dihasilkan.

Pelatihan merupakan suatu proses dalam pemeliharaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja setiap karyawan. Dalam hal ini, pelatihan dilakukan saat belum bekerja dan pasca bekerja, guna menunjang efektivitas karyawan dan membantu karyawan dalam memahami pekerjaan dibidangnya. Pada prosesnya, pimpinan pada bagian terkait haruslah ikut serta dalam memberikan pelatihan, ataupun memonitoring hasil kerja bawahannya. Hal ini berguna untuk menunjang target dari perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi diperlukan

untuk menunjang suatu kinerja karyawan, tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka akan sulit melakukan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi haruslah jelas, untuk menjadi salah satu faktor pendukung atas keberhasilan tim dalam mencapai target perusahaan.

Sementara itu, PT. Padama Bahtera Labelindo merupakan perusahaan jasa di bidang percetakan dan *scanning* memiliki standart kualitas yang sangat baik dalam menjaga kualitas dan hasil cetakan untuk tetap menjaga kepuasan pelanggan. Perusahaan memiliki "*Printing the world needs*" yang memiliki arti bahwa perusahaan optimis percetakan akan tetap dibutuhkan di dunia ini.

DATA ABSENSI KARYAWAN TAHUN 2021						
BULAN	ABSENSI				Resign/PH	Total
	Alpa	Sakit	Izin	Cuti	K	Terlambat
Januari	142	12	7	0	390	10
Februari	130	32	10	1	310	12
Maret	100	33	9	5	155	11
April	90	16	3	0	693	35
Mei	33	25	3	0	190	20
Juni	80	17	1	1	148	12
Juli	57	5	5	1	148	10
Agustus	32	5	0	0	0	2
September	27	1	2	0	0	2
Oktober	31	1	0	0	0	4
November	38	13	0	0	0	1
Desember	32	8	3	0	0	1

Sumber : HRD&GA PT. Padama Bahtera Labelindo (2021)

Jika dilihat pada tabel diatas, banyaknya karyawan yang tidak masuk karena kurangnya disiplin kerja oleh pihak terkait dalam menangani hal ini. Selain itu, beberapa faktor juga mempengaruhi hal tersebut seperti kurangnya pelatihan yang dilakukan

perusahaan dan motivasi karyawan dalam bekerja, menjadi faktor kurangnya kinerja pada setiap karyawan. Pada tahun 2021, perusahaan juga melakukan kebijakan dalam menghadapi pandemi yang terjadi di Indonesia yaitu dengan melakukan pengurangan karyawan karena terjadinya penurunan omset di tahun 2020 s/d 2021. Kendati pengurangan karyawan terjadi, namun kualitas dan mutu cetakan yang dihasilkan tetap dipertahankan hingga berangsur membaik. Guna mengetahui seberapa besar faktor yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Padama Bahtera Labelindo, penulis tertarik akan membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Displin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Padama Bahtera Labelindo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dan dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

- 1.2.1 Kurangnya tingkat kesadaran dalam hal disiplin bekerja
- 1.2.2 Lingkungan kerja yang kurang kondusif
- 1.2.3 Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan
- 1.2.4 Gaya kepemimpinan perusahaan yang kurang mendukung
- 1.2.5 Banyaknya karyawan yang keluar dan masuk

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT. Padama Bahtera Labelindo menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangnya penelitian maka penulis membatasi agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian pengaruh disiplin, pelatihan dan motivasi pada kinerja karyawan PT. Padama Bahtera Labelindo.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

- 1.4.1 Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
- 1.4.2 Apakah pelatihan memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
- 1.4.3 Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Padama Bahtera Labelindo?
- 1.4.4 Apakah disiplin kerja, pelatihan dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Padama Bahtera Labelindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

- 1.5.1 Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Padama Bahtera Labelindo.
- 1.5.2 Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Padama Bahtera Labelindo..
- 1.5.3 Untuk mengetahui apakah motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Padama Bahtera Labelindo.
- 1.5.4 Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pelatihan dan motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Padama Bahtera Labelindo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1.6.1 Dapat digunakan sebagai masukan oleh para pelaku bisnis khususnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 1.6.2 Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan disiplin, pendidikan dan motivasi kerja.
- 1.6.3 Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis di khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.7 Sistematika Penulis

Agar memudahkan dalam memahami laporan penelitian ini, maka materi yang tertera pada laporan skripsi akan di kelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

