

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, masyarakat, dan karyawan masyarakat. Hasibuan (2007). Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian memenuhi hak-haknya, jadi SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Ambarita (2012). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh para pelaku pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

CV Surya Kencana Food Jombang merupakan salah satu perusahaan di bidang pengolah makanan produk Gerry food yang hanya didistribusikan ke PT. Garuda Food. Perusahaan ini bukan anak cabang dari PT. Garuda Food melainkan

makloon dari PT. Garuda Food, untuk jam kerja dibagian produksi terbagi dalam tiga shift yaitu shift A, shift B, shift C. Karyawan di CV. Surya Kencana Food merupakan karyawan borongan lepas yang proses kerjanya menyesuaikan target mesin yang berjalan terus selama 24 jam proses produksi. Sehingga jika ada salah satu karyawan yang pulang maka harus ada karyawan yang lainnya untuk menggantikannya, jadi untuk proses produksi makanan seperti ini tidak dapat di tinggal sedikit pun sampai target yang di proses oleh mesin-mesin selesai dan karyawan disini harus tepat waktu saat masuk kerja.

Pada perusahaan bentuk pelatihannya sendiri terfokus di sosialisasinya untuk sekarang ini, dengan mengandalkan para trainer dari perusahaan itu sendiri, sebelumnya perusahaan ini ada dua pelatihan yang dimiliki yaitu on the job training dan off the job training. Untuk on the job training para tranernya diambil dari perusahaan sendiri sedangkan off the job training tranernya di datangkan dari lembaga pelatihan yang langsung dari PT. Garuda Food. Pelatihannya disesuaikan dengan bagiannya sendiri seperti salah satu karyawan yang memegang bagian mixer ada pelatihannya tersendiri jadi setiap 7 item alat antara lain mesin, mixer, wcr, ballmill, extruder, packaging, baking csp di perusahaan memiliki pelatihan tersendiri dan ada materi – materi yang disampaikan sebelum pelatihan dimulai, untuk pelatihannya butuh waktu 2 minggu sampai satu bulan saat pelatihan berlangsung, namun bagi karyawan sendiri dalam waktu pelatihan tersebut dirasa kurang cukup.

Dan untuk off the job training itu dilaksanakannya dengan rentan waktu yang cukup lama karena perusahaan ini perlu membutuhkan dana yang cukup

untuk pelaksanaan proses pelatihan dari luar. Pelatihan menurut Desller (2009) adalah salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Jadi perusahaan tersebut perlu adanya pelatihan khusus dengan mengundang para trainer yang berkualitas sehingga karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mengerti dan dipahami bagi para peserta pelatihan.

Pelatihan kerja saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Surya Kencana Food. Hetami (2008) mengatakan bahwa sikap disiplin meningkatkan kinerja karyawan dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka agar karyawan tetap dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin Amran (2009) mengatakan bahwa disiplin mengandung makna proses “latihan yang memperkuat”, koreksi dan sanksi”, “kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan”, “sistem aturan tata laku”. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Pada karyawan dibagian produksi CV. Surya Kencana Food ada aturan dari perusahaan serta aturan yang dibuat oleh ketua shift di bagian produksi itu

sendiri, peraturannya jika ada karyawan yang terlambat kerja dikenakan denda sekitar antara Rp. 25.000,00 – 30.000 dan uang denda itu masuk ke kas bagian produksi dan perusahaan tidak ikut campur masalah denda tersebut. Untuk masuk perusahaan ini setiap para karyawan selalu menggunakan seragam yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu menggunakan kartu pengenalan. Disiplin kerja di perusahaan ini terfokus di tepat waktunya untuk masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dari 280 karyawan produksi ada sekitar 40% yang telat masuk, sehingga dari masalah itu hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja di CV. Surya Kencana Food kurang maksimal sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja.

Kinerja dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) saat ini seharusnya CV. Surya Kencana Food lebih memperbaiki lagi sistem pelatihan dan kedisiplinan untuk mempertahankan kualitas perusahaannya karena persaingan yang ketat dan para profesional akan semakin meningkatkan skill, kompetensi serta profesionalitas yang dimiliki. Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian sesuai fenomena yang ada di CV. Surya Kencana Food dengan mengambil sebuah judul yaitu :

“ Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang. ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Food?
2. Adakah pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Kencana Food?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya memfokuskan masalah tentang pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan,
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi CV. Surya Kencana Food

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran tentang pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,

2. Bagi STIE PGRI Dewantara Jombang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya,

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian dapat menambah pengetahuan mengenai pelatihan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.