

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Dari Pengertian ini bahwa manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba atau aset. Untuk mencapai target tersebut seluruh sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Guna mencapai semua itu seluruh Sumber Daya Manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun. Sedangkan tujuan lainnya adalah memberikan kesejahteraan *stakeholder*, melalui berbagai manfaat seperti kompensasi, baik berupa gaji, bonus, insentif, kesehatan, pendidikan, liburan dan kesejahteraan lainnya (Kasmir, 2019:6).

Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan

faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan (Sudaryo, dkk, 2018:3).

Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (Sudaryo, dkk, 2018:121).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Afandi, 2021:12).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2021:83).

PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim Sumatera Selatan merupakan suatu badan usaha milik Negara yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang kantornya terletak di Jl. Inovasi Desa Panangjaya, Kecamatan Gunung

Megang, Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa hal yaitu dalam melakukan pekerjaannya, masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan masih terdapat karyawan yang tidak mengerti atau memahami pekerjaan yang diberikan. Adapun permasalahan yang dialami oleh karyawan yaitu dimana karyawan yang sudah dilatih keterampilannya tidak meningkat dengan cepat dikarenakan waktu pelatihan yang terlalu singkat, selain itu karena pelatihan yang tidak terjadwal dan tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga tidak semua karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik.

Dan dalam observasi ini ditemukan juga permasalahan tentang disiplin baik dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, masih terdapat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat, dan beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang menyebabkan beberapa karyawan menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan nanti atau ke esokan harinya. Apabila karyawannya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan.

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan di lapangan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan yaitu mengenai pelatihan kerja yang kurang maksimal seperti karyawan masih kurang pengetahuan untuk mengembangkan keahlian kemampuan dalam bekerja hal ini menunjukkan terdapat perbedaan kinerja dari karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan yang belum mengikuti. Sering didapat juga karyawan yang memiliki motivasi yang kurang hal ini disebabkan karena telah bekerja terlalu lama sehingga telah lelah bekerja.

Kemudian fenomena yang kedua melihat permasalahan yang terjadi apabila karyawannya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan. Melihat permasalahan yang terjadi diatas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Kantor Sentral PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim Sumatera Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diberikan rumusan masalahnya yaitu Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Kantor Sentral PTPN

VII Unit Sungai Lengi Muara Enim Sumatera Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Adanya Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Kantor Sentral PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim Sumatera Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenisnya yang akan dilakukan dimasa yang akan datang. Sebagai tambahan pengetahuan bagi pihak pimpinan kantor PTPN VII Unit Sungai Lengi Muara Enim dalam pemberian pelatihan dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja maupun kinerja karyawan.

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah, dan diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2.2 Bagi Perusahaan

Diharapkan semoga penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pimpinan dalam mengelola perusahaan tentang pelatihan dan disiplin kerja demi peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2.3 Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran, sebagai referensi dan bacaan bagi Mahasiswa-Mahasiswi untuk dijadikan sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

1.4.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wacana atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dengan variabel yang sama atau dengan variabel yang lainnya.

