

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mempertahankan hidup dan mencapai pertumbuhan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, material, mesin, dan sumber daya manusia. Namun, dari seluruh sumber daya tersebut, sumber daya manusia-lah yang paling krusial. Manusia adalah penggerak utama perusahaan karena memiliki tenaga dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan, terutama perusahaan dalam bidang perakitan kendaraan yang memerlukan jumlah sumber daya manusia yang tidak sedikit sebagai salah satu input produksi seperti PT. Krama Yudha Ratu Motor.

PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perakitan salah satu merk kendaraan niaga yang terkemuka di Indonesia. Bagi PT. KRM, karyawan merupakan sumber daya terpenting sebagai penentu keberhasilan perusahaan karena mereka memberikan kontribusi terbesar dibandingkan sumber daya lainnya. Hal ini dapat dipahami karena karyawanlah yang melakukan proses produksi/perakitan seperti pengelasan, pengecatan, *trimming*, dan *predelivery*. Para karyawan ini disebut *direct worker* karena mereka berhubungan langsung dengan proses produksi. Proses produksi tidak akan

berjalan dengan baik tanpa *indirect worker*, seperti *part control*, *quality control*, teknik produksi, dan *maintenance* yang berfungsi sebagai *pen-support* produksi. Selain karyawan bagian produksi, karyawan non pabrik pun tidak kalah penting peranannya dalam PT. KRM. Karyawan non pabrik merupakan karyawan yang tidak memiliki kaitan dengan proses produksi seperti HRD, keuangan, K3, angkutan, dan satpam.

Uraian diatas menunjukkan bahwa peran karyawan sangat penting sebagai ujung tombak PT. KRM dalam menjalankan usaha. Oleh sebab itu, PT. KRM selalu memberikan perhatian serius pada karyawannya, salah satunya yaitu melalui pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan terencana departemen sumber daya manusia dan dijadikan salah satu investasi dalam hal sumber daya manusia. Pelatihan akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi dalam usaha mencapai tujuannya. Rachmawati (2008: 110) mengemukakan bahwa “pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.” Lebih lanjut, Rachmawati (2008: 110) juga menyatakan, “pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik.”

Keefektifan pelatihan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Pengertian kinerja mencerminkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang karyawan dapat diketahui melalui evaluasi kinerja yang dilakukan

oleh perusahaan. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan secara rutin sehingga perusahaan dapat memantau kenaikan atau penurunan kinerja karyawannya dan mengetahui tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya pada saat ini.

PT. KRM melaksanakan evaluasi kinerja secara rutin tiap semester. Pada evaluasi semester kedua tahun 2009, diketahui jumlah karyawan yang mengalami kenaikan atau penurunan kinerja berdasarkan unit kerja:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Evaluasi Kinerja Semester Kedua Tahun 2009

Kinerja	<i>Direct</i>		<i>Indirect</i>		Non Pabrik	
	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Karyawan	Persentase
Penurunan Kinerja	192	42.2%	72	33.80%	66	39.05%
Kinerja Tetap	74	16.3%	30	14.09%	30	17.76%
Kenaikan Kinerja	189	41.5%	111	52.11%	73	43.19%

Sumber: Pengolahan Data PSDM PT. KRM

Berdasarkan data diatas, pada semester kedua tahun 2009 cukup banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja dari semester yang lalu. Jumlah karyawan yang mengalami penurunan kinerja hampir separuhnya. Jika dihitung secara keseluruhan, jumlah karyawan yang mengalami penurunan kinerja sebanyak 330 orang atau sebesar 39.43%. Sedangkan bila dilihat secara parsial, jumlah karyawan yang mengalami penurunan kinerja paling besar adalah *direct worker* yaitu sebanyak 42.2%. Unit kerja karyawan non pabrik berada di urutan kedua dengan penurunan sebanyak 39.05% dan *indirect worker* di urutan ketiga dengan persentase 33.80%. Perbandingan

jumlah seluruh karyawan yang mengalami kenaikan kinerja dengan jumlah karyawan yang mengalami penurunan kinerja yaitu 373 orang berbanding 330 orang (1 banding 0.88).

Bukan hanya pelatihan yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, tetapi juga kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam melaksanakan kegiatan apapun untuk memperoleh hasil yang maksimal. Disiplin merupakan kesediaan untuk berperilaku mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang membuat karyawan tersebut tanpa paksaan mematuhi peraturan yang berlaku dan menjalankan tugasnya dengan baik. Salah satu cara untuk mengukur kedisiplinan karyawan yaitu melalui tingkat absensi.

Pada bulan Februari 2010, tidak ada unit kerja (*direct worker*, *indirect worker*, dan karyawan non pabrik) yang tingkat kehadirannya mencapai 100% di PT. KRM. Dengan kata lain, sedikitnya ada satu karyawan dari tiap unit yang tidak masuk kerja setiap harinya.

Tingkat persentase kehadiran minimum di PT. KRM adalah 96%. Namun, tingkat persentase *direct worker* hampir tidak pernah mencapai 96%. Persentase kehadiran *direct worker* terkecil bila dibandingkan dengan *indirect worker* dan karyawan non pabrik. Hal ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan *direct worker* cukup lemah.

Berikut ini merupakan detail absensi kehadiran karyawan PT. KRM pada bulan Februari 2010:

Tabel 1.2 Absensi Kehadiran Bulan Februari 2010

Tanggal	Direct	Indirect	Non Pabrik	Tanggal	Direct	Indirect	Non Pabrik
1	94.0%	94.1%	96.6%	15	93.5%	98.4%	98.0%
2	93.7%	98.4%	98.2%	16	95.5%	98.6%	99.5%
3	94.9%	98.7%	98.4%	17	94.6%	99.1%	99.2%
4	95.5%	99.7%	98.2%	18	92.9%	98.6%	98.5%
5	96.8%	99.2%	98.5%	19	95.0%	98.7%	98.5%
6	93.7%	99.5%	98.0%	20	94.6%	99.0%	98.0%
7	Minggu			21	Minggu		
8	91.3%	99.1%	98.7%	22	96.0%	98.7%	98.5%
9	92.6%	98.0%	98.5%	23	97.1%	99.2%	99.5%
10	93.5%	98.7%	98.7%	24	97.3%	98.7%	98.0%
11	91.3%	98.3%	99.7%	25	94.6%	99.1%	99.2%
12	95.7%	99.1%	99.0%	26	Cuti Bersama		
13	95.0%	98.0%	99.0%	27			
14	Minggu			28	Minggu		

Sumber: Data PSDM PT. KRM

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krama Yudha Ratu Motor Jakarta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krama Yudha Ratu Motor?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krama Yudha Ratu Motor?

3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Krama Yudha Ratu Motor?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krama Yudha Ratu Motor.
2. Mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Krama Yudha Ratu Motor.
3. Mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Krama Yudha Ratu Motor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti
Memperluas wawasan serta menambah pengetahuan dalam mendalami sesuatu hal yang berhubungan dengan judul penelitian.
2. Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Universitas Negeri Jakarta
Menambah kepustakaan Universitas Negeri Jakarta untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi bagi mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.