

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri 4.0 seperti sekarang kementerian perindustrian terus mendorong penggunaan teknologi pada pabrik-pabrik yang ada didalam negeri. Hal ini sejalan dengan program revolusi industri 4.0 yang dijalankan oleh pemerintah. Memasuki era revolusi industri 4.0, ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, yakni menekankan pada pola digital ekonomi, *artificial intelligence*, *big data*, *robotic* dan lain sebagainya. Penggunaan teknologi digital diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan industri, karena peralatan yang terhubung dengan sensor-sensor dan input data tidak lagi manual sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta produk-produk yang dihasilkan semakin berkualitas.

Era revolusi industri 4.0 harus dihadapi oleh semua perusahaan dan tidak dapat dihindari. Sehingga perusahaan memerlukan strategi untuk mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya agar bisnis yang telah dibangun tidak tergilas oleh zaman dan terhambat perkembangannya. Perusahaan memerlukan sebuah peta perjalanan yang terintegrasi sehingga arah perkembangan bisnis terlihat jelas dan selanjutnya untuk dicarikan solusinya. Adapun beberapa strategi bisnis yang dapat dilakukan oleh perusahaan pada era revolusi industri 4.0 antara lain perbaikan alur barang dan material, penggunaan teknologi digital, perluas jaringan bisnis, peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam proses sehingga menghasilkan sebuah produk. Perusahaan mampu menggunakan teknologi digital, untuk upaya perluasan jaringan bisnis seperti membidik investor dalam negeri maupun investor asing dan konsumen. Namun untuk menghemat biaya produksi perbaikan alur barang dan material perlu diupayakan namun dibarengi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Mungkin robot dan teknologi moderen akan menggantikan pekerjaan manusia akan tetapi tidak pada semua sektor. Robot masih belum mampu mengambil alih pekerjaan yang berhubungan dengan interaksi manusia dan juga pengetahuan. Oleh karena itu perusahaan perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang handal agar tetap mencapai kesuksesan. Karyawan sebaiknya didorong untuk terus belajar, diberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya, sehingga antara sumber daya manusia dan kemajuan teknologi akan bersinergi dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 adalah dengan cara meningkatkan daya saing baik dari segi produk maupun kualitas produksi. Perusahaan tidak hanya cukup mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi juga harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu antara perusahaan dan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha.

Langkah –langkah untuk mencapai revolusi industri 4.0 adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam segi pelatihan, motivasi dan disiplin dalam pekerjaannya oleh karena itu perusahaan di era revolusi industri 4.0. Oleh karena itu pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya disesuaikan dengan bidang keahlian masing – masing karyawan yang ada pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tidak merasa jenuh dan monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada. Karyawan merupakan kunci sukses dalam dalam sebuah perusahaan atau organisasi agar pengolahan SDM yang baik akan mendorong perusahaan dan organisasi ke arah pencapaian dan tujuan (Siahaan dan Simatupang, 2015, Hal 14).

Kualitas dari SDM yang di tentukan sanggup dalam menjaga dan memuaskan apa yang menjadi keiinginan karyawan ataupun perusahaan (Andayani dan Makian, 2016, Hal 41).Selain pelatihan, motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja agar dapat menampilkan hasil dari suatu pekerjaan secara optimal bagi diri sendiri ataupun perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat berkarir dan berkarya sesuai dengan bakat dan keahlian agar dapat menjaga komitmen karyawan dalam suatu perusahaan dan tentunya dalam meingkatkan kinerja karyawan (Aruan,2013, Hal 565).

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi dengan adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja agar karyawan dapat menyalurkan keahlian dan bidang

kerja yang telah diberikan, untuk menjadikan tenaga kerja yang handal dan kompeten bagi perusahaan.

Kinerja yang memuaskan dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu aset yang sangat penting karena sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan sumber daya yang lain, selain motivasi dan pelatihan adapun yang tidak kalah penting yaitu disiplin. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan atau organisasi, terutama digunakan dalam memotivasi para pegawai agar dapat mendisiplinkan diri sendiri dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang baik secara perorangan ataupun secara kelompok.

Disiplin atau kedisiplinan sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan dalam mematuhi apa yang menjadi tujuan dan prosedur dalam perusahaan serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya dukungan dari sebuah perusahaan untuk mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

Adapun objek penelitian ini adalah PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) yang beralamat di jalan mayjen bambang yuwono nomor 79 desa jabaran kabupaten sidoarjo jawa timur merupakan salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja bagi perusahaan di berbagai bidang usaha di indonesia. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat serta berkembangnya ekonomi global, mendorong Perusahaan – perusahaan melakukan strategi untuk fokus pada bisnis utama. Disinilah PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) mengambil

posisi strategic partner bagi perusahaan mitra kerja dan penyedia pekerja. Dalam hal ini, kualitas pelayanan tidak terlepas dari kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2016), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo ?
4. Apakah *Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo ?

5. Apakah *variabel Pelatihan* secara dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui variabel Pelatihan berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Manunggal Jati (KMJ) Balongbendo Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di STIE Mahardhika Surabaya, diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi :

1. Aspek Akademis
Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam

bidang Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah tingkat pengetahuan mahasiswa manajemen khususnya bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara uji parsial dan simultan.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang variabel Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.