

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai pada kurun waktu atau periode tertentu khususnya dalam era globalisasi. Perencanaan pencapaian tujuan yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang terstruktur serta sumber daya manusia yang memadai. Kedua hal tersebut merupakan suatu komponen terpenting untuk keberhasilan berbagai kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan perusahaan diantaranya kedisiplinan dan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Menurut pendapat Wahjono (2015:15) menyebutkan bahwa Manajemen Sumber daya manusia ialah Upaya sadar untuk mengelola manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian tindakan manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) dalam kerangka strategis. sedangkan Menurut Samsudin (2019:22) berpendapat mengenai Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hasil baik berupa kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan, sehingga dapat dijadikan suatu tolak ukur dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut pendapat Indrasari (2017:50) menyebutkan bahwa Kinerja Karyawan ialah seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan Menurut Dessler dalam Sopiah dan Etta Mamang Sangadji (2018:350) berpendapat mengenai kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan kedua pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan suatu hasil baik berupa kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan, sehingga dapat dijadikan suatu tolak ukur dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan diperlukan adanya suatu kinerja karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator dalam merekrutmen karyawan, yakni program pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan yang akan ikut pelatihan harus melalui penilaian terlebih dahulu sehingga akan diketahui antara ekspektasi dan kinerja sesuai dengan kebutuhan, materi pelatihan yang sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan di lapangan.

Selain pelatihan, indikator lainnya yakni Motivasi yang memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan perusahaan. Menurut pendapat Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari (2018:260) yang menjelaskan bahwa motivasi ialah sebagai semua keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah

dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya penerapan disiplin kerja terhadap karyawan. Menurut Fahmi (2016:65) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan yang diterapkan terhadap karyawan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri.

Suatu perusahaan yang menerapkan disiplin kerja terhadap para karyawannya, akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja pegawai itu sendiri.

INK Clinique merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan distribusi isi ulang tinta printer yang terus mengembangkan visi dan misi untuk menjadi perusahaan yang profesional dan handal dengan terus meningkatkan pelayanan kepada pelanggan demi mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan, INK Clinique terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja yang tidak lepas dari dukungan SDM yang berkualitas. Hal inilah yang menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada INK Clinique.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di INK Clinique ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disusun oleh peneliti, maka berikut ini tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan INK Clinique
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan INK Clinique
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan INK Clinique
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan INK Clinique

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan :

1. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi dalam mengembangkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang akan mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan.
- c. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaruan program untuk kemajuan perusahaan.

2. Bagi peneliti

Memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau di lapangan. Selain itu memberikan kemampuan dalam melakukan penelitian, sehingga memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori kedalam praktek manajemen.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi sumber referensi atau bahan literatur bagi yang membutuhkan dalam mengembangkan perusahaan dengan salah satunya memperbaiki kinerja karyawan perusahaan dan juga dapat dimanfaatkan oleh akademisi yang ingin meneliti masalah dan variabel yang sama dengan penelitian ini.