

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Mengingat hal tersebut pandangan setiap organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan berperan secara efektif bila digerakkan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam perusahaan. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional (Hani Handoko, 2011). Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang di percaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab karyawan. Disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai agar karyawan memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan di dalam perusahaan.

Berkaitan dengan disiplin kerja di dalam perusahaan PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang menetapkan peraturan perusahaan sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pasal 5 ayat (2) tentang Waktu Kerja yaitu setiap karyawan harus absensi dan sudah berada di tempat kerja 5 (lima) menit sebelum jam kerja dimulai atau tepat waktu sesuai jam kerja yang telah di tetapkan. Jika hal tersebut tidak di indahkan maka karyawan akan di berikan surat peringatan tertulis dari perusahaan.

Peraturan perusahaan Pasal 9 ayat (1) tentang Sakit dan Mangkir yaitu, setiap karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit harus secepatnya memberitahukan kepada pejabat yang telah ditunjuk oleh perusahaan, dan menyampaikan surat keterangan sakit dari dokter dalam 1 (satu) hari setelah karyawan yang bersangkutan masuk kerja. Pada peraturan perusahaan Pasal 10 tentang Tindakan Disiplin ayat (1) yaitu, apabila karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaan pada tempat dan waktu yang telah ditetapkan dengan alasan yang tidak dapat diterima oleh pejabat perusahaan yang telah ditunjuk maka tindakan disiplin yang akan diberikan berupa: a) peringatan lisan b) surat peringatan tertulis I, II, dan III, c) pemutusan kontrak kerja.

Pelatihan merupakan salah satu cara menghasilkan karyawan yang terdidik serta profesional. Selain itu, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang baik, kepribadian, pengetahuan, dan kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Tujuan pelatihan yaitu agar masing-masing peserta pelatihan dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif serta memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Pelatihan adalah suatu proses untuk membentuk dan membekali karyawan dalam menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya (Kasmir, 2016).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional pasal 1 ayat (2) yaitu, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelaksanaan Pelatihan kerja pada PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang yaitu dilakukan oleh karyawan senior yang berpengalaman di masing-masing bidangnya. Setiap karyawan baru akan mengikuti proses pelatihan yang berupa materi penjelasan teori-teori yang berhubungan

dengan cara-cara oprasi mesin pabrik dan alat-alat berat. Jenis pelatihan yang dilakukan oleh PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang ini lebih mengarah khususnya kepada karyawan di bagian pabrik dan operator *boiler* (operator alat berat).

Malayu S.P Hasibuan (2012: 87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Prestasi kerja merupakan prosedur formal yang di lakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia, yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui prestasi dan kemampuan karyawan dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai melalui pengembangan Sumber Daya Manusia, manajemen perusahaan jasa juga melakukan penilaian prestasi kerja yang mencakup kualitas kerja, kemampuan melakukan pekerjaan, tanggung jawab serta disiplin kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penilaian prestasi kerja juga dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

PT. Sriwijaya Palm Oil Grup merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang memproduksi minyak kelapa sawit. Selama penulis melaksanakan penelitian di PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang, masih banyak para karyawan yang masih melakukan pelanggaran menyangkut perilaku kedisiplinan seperti: keterlambatan masuk kerja, pulang lebih cepat dari peraturan perusahaan dan tingkat kehadiran karyawan yang dinilai masih belum maksimal. Data pendukung yang penulis peroleh dari penelitian dari PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang yaitu data kehadiran. Data yang diberikan telah penulis simpulkan dan dikelompokkan dalam bentuk total sakit, total izin pulang cepat, total cuti, total datang terlambat, dan total pulang lebih awal sebelum jam pulang kerja.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang Periode Tahun 2018.

Periode Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			Datang Terlambat	Pulang lebih awal dari jam pulang kantor
		Sakit	Izin pulang cepat	Cuti		
Januari	155	7,74 %	-	40,64 %	63,22 %	55,48 %
Februari	155	5,16 %	1,29 %	43,22 %	47,09 %	30,32 %
Maret	155	3,22 %	7,09 %	56,77 %	53,54 %	20,64 %
April	155	3,87 %	5,16 %	28,38 %	47,74 %	17,41 %
Mei	155	2,58 %	3,87 %	48,38 %	25,80 %	11,61 %
Juni	155	3,22 %	3,87 %	36,12 %	34,19 %	16,12 %
Juli	155	4,51 %	3,87 %	63,22 %	22,58 %	19,35 %
Agustus	155	3,87 %	8,38 %	42,58 %	27,74 %	21,93 %
September	155	0,64 %	3,22 %	25,80 %	45,80 %	25,80 %
Oktober	155	1,29 %	1,93 %	29,03 %	51,61 %	32,25 %
November	155	8,38 %	-	26,45 %	16,12 %	30,96 %
Desember	155	10,32 %	5,80 %	56,77 %	19,35 %	34,19 %

Sumber : PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan periode 1 (satu) tahun terakhir, dari hasil pengamatan terlihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang masih sangat kurang dan belum optimal. .

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang?
2. Apakah disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis membatasi penelitian dan memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang

1.4 Tujuan dan manfaat penelitian

1.4.1 Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi yang positif bagi semua pihak yaitu :

1. Bagi Perusahaan: Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi perusahaan mengenai prestasi karyawan dan bagaimana menerapkan disiplin kerja, dan pelatihan kerja yang baik sehingga akan menghasilkan prestasi karyawan yang optimal.

2. Bagi Karyawan: Dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan dan sebagai pedoman untuk menambah wawasan tentang disiplin kerja dan pelatihan kerja dalam perusahaan.
3. Bagi Peneliti: Mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menjelaskan mengenai Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi karyawan PT. Sriwijaya Palm Oil Grup Palembang
4. Bagi Akademik: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab yang tidak dapat dipisahkan karena keterkaitan yang merupakan laporan dari hasil penelitian yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bagian tinjauan pustaka mencakup diantaranya tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini metode penelitian meliputi desain penelitian lokasi penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, pengujian instrumen, teknik analisis data dan uji hipotesis..

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN