

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan semakin ketat seiring canggihnya teknologi di era globalisasi. Perkembangan teknologi yang ada dapat menimbulkan tantangan untuk perusahaan agar dapat melakukan peningkatan pada berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Hal ini menuntut karyawan harus bisa melakukan penyesuaian dalam teknologi, seperti mengeksplorasi teknologi terbaru serta sistem kerja baru di perusahaan. Pada situasi ini, perusahaan perlu memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, daya saing tinggi agar dapat memaksimalkan tanggung jawab dan dapat menghasilkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan dan kemajuan perusahaan. Hal demikian terjadi sebab Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen di dalam perusahaan yang menjadi aset penting untuk menjalankan aktivitas bisnis untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Karyawan sebagai aset vital perusahaan memiliki peran penting dalam proses mengembangkan perusahaan melalui kinerjanya. Kinerja karyawan dinilai memiliki urgensi tinggi dalam menunjang kemajuan perusahaan. Kinerja menjadi salah satu hal yang penting untuk perusahaan karena berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan. Kinerja yang baik dan fokus dapat memberikan profit yang optimal untuk perusahaan maupun karyawan. Kinerja menurut Kusuma & Ardana (2014) merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu sesuai standar kerja yang telah ditentukan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:71) Kinerja

merupakan prestasi yang diperoleh seorang pekerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, dan dapat mencapai target dalam bekerja. Karena berkembangnya suatu perusahaan tergantung dengan salah satu aspek penting yang ada didalamnya yakni karyawannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan yang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya kemudian mendapatkan hasil yang memberikan manfaat kepada perusahaan.

Agar kinerja dapat dikembangkan oleh karyawan, cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah mengadakan suatu pelatihan (*training*). Fenomena yang terjadi di lapangan yang menjadi objek dalam penelitian ini menunjukkan kurang terstrukturanya pelatihan kerja yang direncanakan. Pelatihan dilakukan dengan metode *In House Training* berdasar pada keperluan perusahaan pada saat akan diselenggarakan proyek tertentu. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu staff personalia. Sesuai pendapat yang dikemukakan Sutrisno (2016: 68) pelatihan berguna sebagai sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh dengan persaingan dan perubahan yang sedemikian cepat. Sehingga untuk mencapai kinerja yang sesuai harapan, diperlukan adanya pelatihan secara terstruktur.

Selain melakukan *In House Training*, perusahaan mengirimkan delegasi untuk mengikuti pelatihan dan dilanjutkan transfer ilmu pada pihak Internal. Namun yang menjadi kendala adalah jadwal pelatihan yang disediakan oleh asosiasi yaitu PERPAMSI tidak menentu. Hal ini diungkapkan oleh kepala divisi personalia melalui wawancara secara langsung dengan peneliti.

Adanya pandemi covid-19 juga mempengaruhi beberapa kegiatan pada perusahaan. Pelatihan pada perusahaan juga merasakan dampak adanya covid 19 ini. Perbedaan mendasar yang dirasakan adalah semakin berkurangnya kuantitas pelaksanaan pelatihan. Selain hal tersebut metode pelaksanaan juga turut mengalami perubahan seiring dengan diperketatnya protokol kesehatan selama pandemi. Pelatihan kerja yang mulanya biasa diadakan secara tatap muka dan berlangsung untuk beberapa perwakilan tiap divisinya, akibat adanya Covid 19 ini berimbas pada teknis pelaksanaan yang semula tatap muka menjadi metode dalam jaringan yang dirasa kurang efektif apalagi menyangkut dengan pelatihan operasional.

Disamping itu, sebagai gambaran PERUMDAM Tirta Kencana Jombang tetap berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilihat dari pelatihan diberikan kepada karyawan. Hal itu bisa dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 1 Pelatihan pada PERUMDAM Tirta Kencana Jombang

No	Judul Pelatihan	Tahun
1	Perencanaan, Pemasangan, Perbaikan Pipa HDPE	2020
2	Benchmarking PUDAM Sleman to PERUMDAM Tirta Kencana Jombang.	2020
3	Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Menejemen Air Minum Tingkat Muda	2021
4	Benchmarking Komisi B DPRD Kabupaten Ponorogo to PERUMDAM Tirta Kencana Jombang	2021

Sumber : Divisi Administrasi dan Personalia PERUMDAM Tirta Kencana

Teknis pelaksanaan pelatihan melalui media dalam jaringan membawa dampak positif dan juga negatif untuk perusahaan. Dampak positif yang bisa dirasakan yaitu semakin meningkatnya keikutsertaan karyawan pada pelatihan yang disediakan sehingga proses pelatihan yang semula diadakan secara dua tahap yakni eksternal dan internal, kini pelatihan eksternal tersebut bisa langsung diperoleh oleh seluruh karyawan sehingga akan lebih efektif dan efisien. Namun dampak negatif yang turut dirasakan yakni pelatihan yang diadakan secara dalam jaringan dinilai kurang efektif bagi beberapa divisi yang memerlukan kerja lapangan atau praktek langsung. Sebab ada beberapa pelatihan yang teknisnya melalui kunjungan dan observasi langsung di perusahaan oleh pihak penyelenggara pelatihan kerja.

Selain melalui pelatihan (*training*), adapun pendukung meningkatnya kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi diyakini sebagai salah satu faktor penting penentu kinerja karyawan pada perusahaan. Seperti penelitian Nel Arianty (2014) yang menemukan bahwa budaya organisasi membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi menurut Luthans (2011: 72) memiliki beberapa karakteristik salah satunya yaitu *Dominant Values Philosophy* atau nilai-nilai penting dalam organisasi. Dalam karakteristik ini memuat mengenai apa yang sebaiknya ditaati atau dianut para anggota organisasi. Seperti tingkat absensi karyawan yang rendah, efisiensi yang tinggi dan kedisiplinan.

Disiplin bisa diartikan apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu saat datang maupun pulang kerja, dan menaati segala peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu dan tegas menyikapi perihal kedisiplinan ini, sebab dengan

disiplin kerja para karyawan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu kesadaran para karyawan dalam menaati setiap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, dengan hal tersebut karyawan mampu meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Maka, untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan secara optimal diperlukan penerapan disiplin (*discipline*) yang baik.

Tabel 1. 2 Daftar kehadiran Karyawan

No	Bulan	Absen	Izin	Dinas	Alpha/Libur
1.	Januari	1563	116	0	1080
2.	Februari	1470	121	0	845
3.	Maret	1457	202	10	1145
4.	April	1782	69	24	936
5.	Mei	1538	47	7	1286
6.	Juni	1629	178	17	972

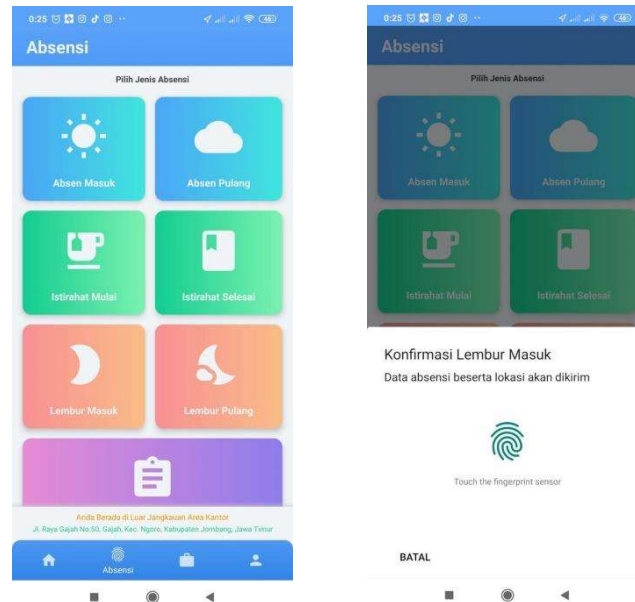
Sumber : Divisi Administrasi dan Personalia PERUMDAM

Fenomena yang terjadi di lapangan bentuk pemanfaatan teknologi *fingerprint by mobile* sangat membantu dalam pelaksanaan presensi perusahaan. Teknologi ini menjadikan pekerjaan lebih efektif, dan efisien. Penerapan *fingerprint by mobile* ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan melalui presensi tepat waktu. Fitur presensi ini memiliki tujuan untuk menghindari tindak kecurangan yang sering dijumpai seperti absen manual ditanda tangani terlebih dahulu sebelum jam kerja. *Fingerprint* tidak dapat dimanipulasi sebab secara sistem, aplikasi ini membaca kunci yang tersimpan di HP masing-masing karyawan. Selain itu absen *fingerprint* juga mendeteksi jam,

hari dan lokasi. Aplikasi ini tentu juga terasa lebih efektif dan membantu karyawan dalam menegakkan protokol kesehatan selama covid 19, apalagi perusahaan masih menerapkan *work from office* selama pandemi. Dengan adanya aplikasi ini karyawan tidak perlu lagi saling antri dan berdempetan ketika akan melakukan presensi dan meminimalisir adanya penularan virus selama covid 19. Meskipun begitu ternyata masih ditemui kendala yaitu karyawan yaitu adanya ketidakdisiplinan beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dinilai dari sikap dan perilaku karyawan pada tiap unitnya. Dalam pelaksanaannya masih ditemui karyawan yang tidak melakukan presensi di wilayah unit mereka bekerja. Karyawan tersebut melakukan hal demikian sebab agar tidak tercatat terlambat pada sistem presensi, sehingga mengambil jalan pintas dengan melakukan presensi di unit terdekat domisilinya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kepala divisi administrasi dan personalia. Hal serupa juga diungkapkan oleh karyawan divisi personalia bahwa masih ditemui karyawan yang kurang disiplin terkait hal absensi meskipun telah diberlakukan sanksi berupa tidak adanya tunjangan kehadiran bila karyawan tercatat terlambat datang ke kantor. Keterlambatan (disiplin waktu) tersebut dapat berpengaruh pada hasil kerja ataupun target yang disesuaikan dengan bidang masing-masing para karyawan. Hal inilah yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, penerapan disiplin kerja bagi karyawan dinilai sangat penting untuk diterapkan baik untuk karyawan maupun di lingkungan kerja karena jika lingkungan kerjanya disiplin maka secara otomatis karyawan akan disiplin sehingga karyawan dapat dengan suka rela meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan tersebut. Berikut merupakan gambar aplikasi presensi PERUMDAM Tirta Kencana Jombang :

Gambar 1. 1 Aplikasi Presensi by mobile PERUMDAM

Gambar 1. 2 Fitur Finger by mobile Aplikasi Presensi PERUMDAM



Sumber : Divisi Administrasi dan Personalia PERUMDAM Tirta Kencana

PERUMDAM Tirta Kencana Jombang merupakan salah satu perusahaan daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Jombang, yang bergerak di bidang Air Bersih. Hingga saat ini perusahaan memiliki 5 wilayah pelayanan. Wilayah pelayanan tersebut meliputi BNA Jombang, IKK Ploso, IKK Mojoagung, IKK Bareng, dan IKK Kabuh. Sampai dengan saat ini perusahaan telah mengaliri 13 Kecamatan dengan persebaran jaringan di 77 desa.

Berikut merupakan data persebaran karyawan pada tiap wilayah pelayanan PERUMDAM Tirta Kencana :

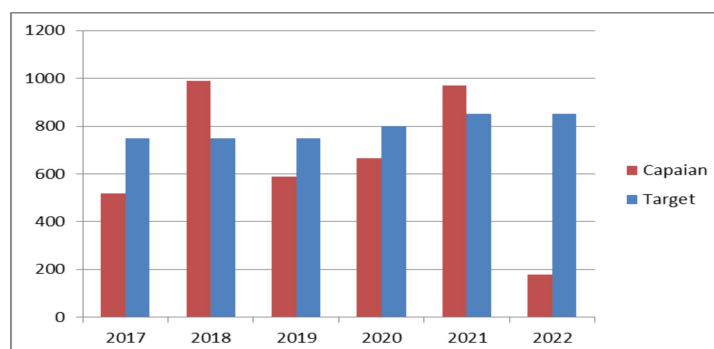
Tabel 1. 3 Persebaran Karyawan PERUMDAM Tirta Kencana Jombang

No	Lokasi Kantor	Jumlah Karyawan
1	BNA	57
2	IKK Bareng	7
3	IKK Kabuh	5
4	IKK Mojoagung	4
5	IKK Ploso	19
Total Karyawan		92

Sumber : Divisi Administrasi dan Personalia PERUMDAM Tirta Kencana Jombang

Dari Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa terdapat 5 wilayah pelayanan dengan total jumlah karyawan yaitu 92 karyawan. Dengan 5 unit layanan yang tersebar ini masih ditemui karyawan yang belum menerapkan disiplin waktu dalam pelaksanaan kerjanya. Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pada unit tersebut.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada perusahaan, berikut ini adalah target dan realisasi pencapaian sambungan rumah dari Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2022 yang masih cenderung fluktuatif atau mengalami kenaikan dan penurunan.

Tabel 1. 4 Target dan Capaian Sambungan Rumah Tahun 2017- 2022

Sumber : Divisi hubungan langganan PERUMDAM Tirta Kencana Jombang

Di dalam sebuah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat disiplin tinggi untuk mencapai visi dan misinya. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa yang aktivitas usahanya langsung berhubungan dengan pelanggan harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi guna untuk memenuhi tugas tersebut. Namun, perusahaan akan menemui kendala apabila kinerja dan tingkat kedisiplinan dari karyawannya menurun. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu berupaya dan tegas agar kinerja dari karyawannya meningkat sehingga tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai semaksimal mungkin. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan faktor pelatihan yang diperlukan sesuai bidang karyawan dan tegas dalam menyikapi karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya.

Berdasarkan paparan tersebut terkait dengan pelatihan dan disiplin karyawan terhadap kinerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk menguji **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDAM Tirta Kencana Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PERUMDAM Tirta Kencana Jombang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PERUMDAM Tirta Kencana Jombang?

3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDAM Tirta Kencana Jombang?
4. Manakah diantara pelatihan dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDAM Tirta Kencana Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penemuan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDAM Tirta Kencana Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDAM Tirta Kencana Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDAM Tirta Kencana Jombang.
4. Untuk mengetahui manakah diantara pelatihan dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PERUMDAM Tirta Kencana Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai kinerja karyawan, dan mengetahui bagaimana melaksanakan pelatihan dan menanggapi terkait disiplin kerja karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

2. Bagi Peneliti

Dapat berkontribusi dalam memberikan informasi dan referensi yang berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan perbandingan berkaitan dengan Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dan diteliti kembali untuk digunakan sebagai perbandingan.