

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan di segala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan di dunia, baik pribadi maupun umum untuk melakukan visi, misi dan strategi serta adaptasi selanjutnya dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi, maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Oleh sebab itu dituntut SDM yang berkualitas yang mampu memberikan nilai bagi pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang dicita-citakan.<sup>1</sup> Salah satu

---

<sup>1</sup>Denny Triasmoko, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014, hal. 2.

sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai.

Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pengembangan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan dari masyarakat. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan kerja.
4. Promosi.
5. Rasa aman di masa depan.
6. Hubungan dengan rekan kerja.
7. Hubungan dengan pemimpin.
8. Kemampuan intelektualisasi.
9. Disiplin kerja.
10. Kepuasan kerja.

## 11. Motivasi kerja, dll.<sup>2</sup>

Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>3</sup> Pelatihan menjadi sangat penting untuk memperbaiki kinerja. Pelatihan merupakan faktor yang penting dalam mengembangkan SDM. Pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.<sup>4</sup> Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.<sup>5</sup>

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya tujuh hal sebagai berikut yaitu penentuan gaji, seleksi pegawai, orientasi, penilaian kinerja, serta dalam membangun sebuah kinerja maka diperlukan juga adanya pelatihan dan pengembangan.<sup>6</sup> Tidak hanya pelatihan yang mempengaruhi sebuah peningkatan kinerja, namun kedisiplinan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat dilihat melalui pengertian disiplin yaitu sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan

---

<sup>2</sup>Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hal. 95.

<sup>3</sup>Denny Triasmoko, "*Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri*"..., hal. 2.

<sup>4</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 169.

<sup>5</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan ke-3*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hal. 212.

<sup>6</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 483.

kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang karyawan. Dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan konsisten. Sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang. Kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia yang dirancang dengan baik haruslah bersifat konsisten, bisa diaplikasikan, bisa dipahami, beralasan, dan disebarkan serta diinformasikan.

Penglihatan dari berbagai sudut pandang itu bertujuan agar maksimalitas pengambilan keputusan menjadi lebih bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam mengambil suatu tindakan disiplin ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disiplin diantaranya yaitu dalam mengambil tindakan harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku, semua tindakan disiplin harus didokumentasikan secara lengkap dan juga detail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja. Prinsip selanjutnya yaitu tindakan disiplin yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.

Semakin besar tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disiplin yang keras hanya bila sungguh-sungguh diperlukan dan dibenarkan oleh serusnya masalah yang dihadapi. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan dan semakin besar pula perlindungan hukum yang didapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras.<sup>7</sup>

Tidak hanya pelatihan dan disiplin saja yang meningkatkan kinerja namun kepuasan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja suatu karyawan. Karena kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi.<sup>8</sup>

Peneliti mengambil tempat di home industri roti munasqu yang terdapat di Desa Gilang, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung. Dalam membuat roti diperlukan adanya pelatihan karyawan, guna untuk membuat karyawan tersebut dapat membuat roti yang diinginkan oleh home industri roti monasqu Gilang. Namun tidak hanya pelatihan saja, kedisiplinan dan kepuasan kerja

---

<sup>7</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hal. 79-81.

<sup>8</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 301.

juga berpengaruh dalam membuat kinerja suatu menjadi meningkat. Tentunya seorang karyawan yang memiliki kedisiplin tinggi akan membuatnya semakin disiplin dalam hal bekerja terutama saat masa pelatihan kerja, maka muncul kepuasan dalam diri karyawan dalam bekerja, sehingga mereka menerapkan kedisiplinan pada saat bekerja terutama pada saat pelatihan kerja. Berikut data yang peneliti peroleh dari home industri roti monasqu Gilang.

Tabel 1.1

Absensi kehadiran karyawan di home industri roti monasqu Gilang

Bulan	Karyawan		Keterangan		
	Produk	Harian	Sakit	Izin	Alva
January	19	17	4	10	5
Februari	18	20	2	9	6
Maret	16	21	5	11	2
April	18	19	0	14	4
Mei	22	17	3	13	0
Juni	19	23	1	11	1
Juli	20	22	4	7	2
Agustus	19	24	2	7	3
September	21	25	1	8	0

Sumber Data: Data Pra Penelitian Tahun 2018

Dari data yang didapat maka dapat diketahui dari total karyawan bahwa bagian produk itu sebanyak 25 orang sedangkan bagian harian sebanyak 30 orang ada sebagian karyawan yang jarang masuk ada juga karyawan yang disiplin. Absensi kehadiran para karyawan naik turun, dalam arti bahwa ada

karyawan yang dikatakan kurang puas terhadap suatu pekerjaan terhadap peraturan ditempat kerja sehingga ada yang kurang disiplin dan ada juga yang disiplin atau bisa diartikan bosan terhadap suatu pekerjaan. Tentunya disini berpengaruh terhadap kinerja mereka dan dalam proses memproduksi roti.

Home industri roti monasqu Gilang, dalam sehari bisa menghasilkan 15.000 biji, untuk didistribusikan ke agen-agen yang selama ini sudah menjadi langganan di home industri roti monasqu Gilang. Dengan waktu jam kerja kalau bagian harian mulai jam 06.00-14.00 wib, sedangkan bagian produk mulai jam 06.00-16.00 wib. Selain itu terkait tentang pelatihan setiap ada karyawan baru selalu dilatih cara membuat roti dengan jarak waktu sekitar 2 bulan agar bias membuat roti dengan benar dan menghasilkan produk roti yang berkualitas.

Dari beribu-ribu produk roti monasqu Gilang yang dihasilkan tentunya diperlukan karyawan yang profesional dan ahli dalam bidang pembuatan roti, sedangkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada karyawan yang kurang puas sehingga timbul kurangnya kedisiplinan selain itu kurangnya prosedur pelatihan yang terarah. Tentunya akan membuat produksi roti menjadi menurun. Dan solusi untuk permasalahan diatas maka diperlukan pelatihan dan disiplin yang terkait tata tertib di home industri roti monasqu Gilang, yang harus diikuti dan ditaati oleh seluruh karyawan di home industri roti monasku Gilang, agar karyawan bisa merasakan kepuasan serta rasa nyaman terhadap pekerjaan, sehingga bisa memproduksi roti sesuai target yang diinginkan di home industri roti monasqu Gilang.

Dari uraian dan data di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dapat identifikasi masalahnya yaitu:

1. Banyaknya usaha home industri khususnya di produk roti yang tentunya mempengaruhi pemasaran.
2. Pelatihan kerja yang diterapkan tergolong sederhana yang tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawannya, karena yang dilatih untuk karyawan baru saja.
3. Disiplin kerja yang diterapkan juga tergolong sederhana karena hanya menerapkan absensi saja setiap harinya.
4. Kurangnya kepuasan kerja sehingga timbul ketidak tertiban dalam bekerja, yang tentunya mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja. Pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dilihat secara langsung. Seberapa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang.

## **C. Rumusan Masalah**

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



1. Adakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang?
3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang?
4. Adakah pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menentukan adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang .
2. Menentukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang.
3. Menentukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang.
4. Menentukan adanya pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik untuk kepentingan ilmiah maupun kepentingan praktis.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan acuan secara teoritis serta menambahkan khasanah ilmiah

terutama di bidang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan keilmuan khususnya di bidang kinerja karyawan, sebagai bahan referensi atau rujukan, dan tambahan pustaka pada perpustakaan IAIN Tulungagung.

### b. Bagi Institut

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam memberi kontribusi kepada Home Industri Roti Monasqu Gilang dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

### c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang kinerja karyawan mengenai pengaruh faktor pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian**

### **1. Ruang Lingkup Penelitian**

Lingkup kajian penelitian ini adalah menguji ada tidaknya pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang.

### **2. Keterbatasan Penelitian**

Pembatasan ruang lingkup penelitian ditetapkan agar dalam penelitian nanti terfokus pada pokok permasalahan yang ada beserta pembahasannya,

sehingga diharapkan tujuan penelitian nanti tidak menyimpang dari sasarannya. Maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian pada:

- a. Yang dijadikan objek penelitian adalah home industri roti monasqu Gilang.
- b. Responden penelitian ini adalah karyawan di home industri roti monasqu Gilang.
- c. Penelitian ini hanya akan membahas tentang pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan di home industri roti monasqu Gilang.

## **G. Penegasan Istilah**

### **1. Definisi Konseptual**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apasaja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Devinisi operasional variabel dalam penelitian ini bisa dijelaskan sebagai berikut:

- a.  $X_1$  = Pelatihan Kerja

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebaagi suatu proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. pelatihan memiliki orientasi saat

ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>9</sup>

b.  $X_2$  = Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.<sup>10</sup> Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadikedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>11</sup>

c.  $X_3$  = Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Apabila karyawan bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa

---

<sup>9</sup>Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Cetakan ke-3, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hal.212.

<sup>10</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Alam Teori dan Aplikasi*, (Bandung, Alfabeta,2016), hal.75.

<sup>11</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hal. 335.

lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja mengacu pada sikap seorang karyawan.<sup>12</sup>

d. Y = Kinerja Karyawan

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Selain itu kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>13</sup>

## 2. Definisi Operasional

Secara operasional, penelitian tersebut untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

## H. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika penulisan skripsi dengan metode penelitian kuantitatif ini, diperinci menjadi tiga bagian utama, yaitu:

Bagian Awal	Halaman Sampul Luar, Halaman Sampul Depan, Halaman Judul, Halaman Persetujuan, Halaman Pengesahan,
-------------	--

---

<sup>12</sup>Ibid, hal. 303

<sup>13</sup>Ibid, hal. 480.

Halaman Persembahan, Motto, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran, Abstrak.

Bagian Inti

- BAB I Pendahuluan, terdiri dari: (a) Latar Belakang Masalah, (b) Identifikasi Masalah (c) Rumusan Masalah, (d) Tujuan Penelitian, (e) Manfaat Penelitian, (f) Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian, (g) Penegasan Istilah, (h) Sistematika Skripsi.
- BAB II Landasan Teori, terdiri dari: (a) Kerangka Teori, (b) Kajian Penelitian Terdahulu, (c) Kerangka Konseptual, (d) Hipotesis Penelitian.
- BAB III Metode Penelitian, terdiri dari: (a) Pendekatan dan Jenis Penelitian; (b) Populasi, Sampling dan Sampel Penelitian, (c) Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukurannya, (d) Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian, (e) Teknis Analisis Data.
- BAB IV Hasil Penelitian, terdiri dari: Deskripsi Data dan Pengujian Hipotesis.
- BAB V Pembahasan, terdiri dari: Pembahasan Rumusan Masalah I, Pembahasan Rumusan Masalah II, Pembahasan Rumusan Masalah III.
- BAB VI Penutupan, terdiri dari: (a) Kesimpulan, (b) Saran.

Bagian Akhir      Bagian akhir ini terdiri dari: (a) Daftar Pustaka, (b) Lampiran-Lampiran, (c) Surat Pernyataan Keaslian Skripsi, (d) Daftar Riwayat Hidup.