

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dengan adanya tenaga kerja yang berpotensi dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan utama perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas perusahaan sangat tergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut perlu dibina dan dikembangkan sehingga

dapat meningkatkan kemampuan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

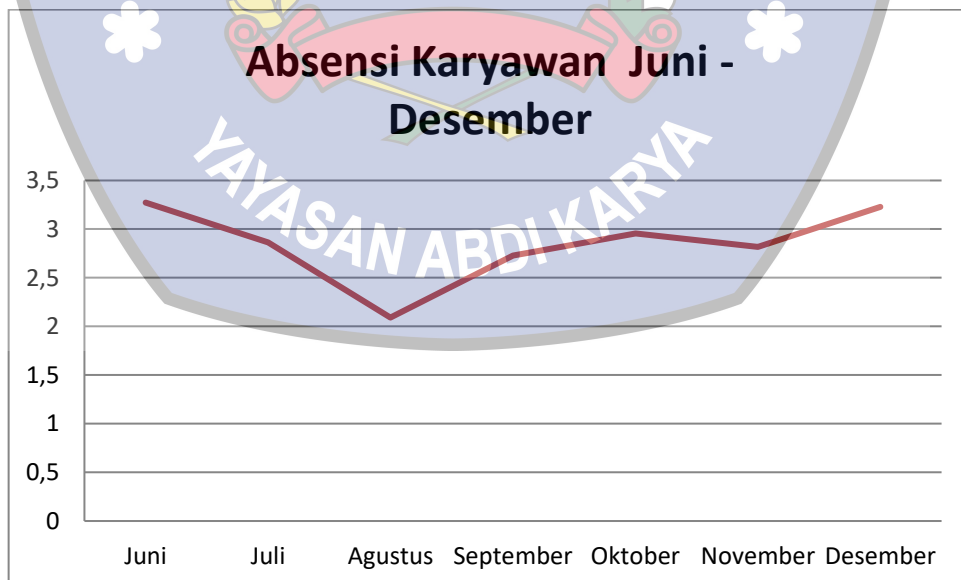
Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga di tuntut untuk menempuh beberapa cara, misalnya: dengan meningkatkan kedisiplinannya, melalui program pelatihan dengan baik.

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang mendasari pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan akan mendapatkan puas akan pekerjaannya bila mereka merasa kesempatan untuk dipromosikan terbuka lebar. Dengan sistem pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan merata maka karyawan akan mempunyai anggapan bahwa mereka juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Setiap karyawan mengharapkan adanya promosi jabatan karena promosi dapat berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan dan kecakapan karyawan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor tolak ukur keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi baik pemerintahan dan diperusahaan swasta hal ini dikarenakan kedudukan karyawan adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. Pelangi Cimandiri Textile menurun dilihat dari segi absensi karyawannya untuk periode Juni-Desember di tahun 2016 yang biasa digunakan PT. Pelangi Cimandiri Textile dengan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. Berdasarkan tabel 1.1 tingginya absensi karyawan PT. Pelangi Cimandiri Textile akan menurunkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.



Gambar 1.1.

Absensi Karyawan PT. Pelangi Cimandiri Textile periode Juni- Des

Sumber: PT. Pelangi Cimandiri Textile, 2016

Meningkatkan kinerja karyawan juga tak hanya dilihat dari tinggi-rendahnya absensi karyawan pada perusahaan. Misalnya, ketepatan jam kerja para karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, ketaatan karyawan pada perusahaan dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari. Beberapa hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, PT. Pelangi Cimandiri Textile merupakan perusahaan yang bergerak di industri manufaktur dibidang textile dan garmen yang menggunakan Alat Tenun Mesin (ATM). Tidak dapat dipungkiri bahwa di waktu mendatang kemungkinan munculnya pesaing baru dalam dunia textile dan garmen akan bertambah banyak. maka dari itu diperlukan kemampuan dan hasil kinerja yang sebaik mungkin pada PT. Pelangi Cimandiri Textile. Begitu juga dengan usaha manufakturnya dimana usaha ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia khususnya di Cikarang yang merupakan salah satu dari pusat industri di Jabodetabek, dimana banyak investor ingin menginvestasikan modalnya dengan cara membangun perusahaan manufaktur dan menghasilkan produk yang berkualitas sehingga membuat perusahaan industri textile banyak diminati oleh para investor untuk bekerja sama dalam menjalani produksi mereka.

Persaingan di industri pertekstilan di Indonesia dapat dikatakan dimulai dari industri rumahan tahun 1929 dimulai dari sub-sektor pertenunan (*weaving*) dan perajutan (*knitting*) dengan menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) yang diciptakan oleh Daalenoord pada tahun 1926 dengan produknya berupa tekstil tradisional seperti sarung, kain panjang, lurik, stagen (sabuk), dan

selendang. Penggunaan ATBM mulai tergeser oleh Alat Tenun Mesin (ATM) yang pertama kali digunakan pada tahun 1939 di Majalaya-Jawa Barat, dimana di daerah tersebut mendapat pasokan listrik pada tahun 1935. Dan sejak itu industri textile di Indonesia mulai memasuki era teknologi dengan menggunakan ATM.

Karena persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja mereka atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

Dari latar belakang di atas penulis tertarik mengambil judul penelitian **Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Cimandiri Textile.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile?
2. Apakah Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile?
3. Apakah Promosi Jabatan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile?

4. Apakah Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) secara bersama-sama signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile.
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2) dan Promosi Jabatan (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelangi Cimandiri Textile.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai suatu aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama menempuh pendidikan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.

2. Bagi Pegawai/Karyawan

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi karyawan pada perusahaan sehingga karyawan di perusahaan bisa mengevaluasi kinerjanya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana disiplin kerja, pelatihan dan promosi jabatan mempengaruhi kinerja karyawan dan mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi, pengembangan karier, konflik, iklim organisasi, prestasi kerja, loyalitas karyawan dan faktor lain yang tidak disebutkan.

4. Bagi Pemerintah

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pemerintah dalam menyusun peraturan pelaksana lebih lanjut terkait pelaksanaan kewajiban

tanggung jawab sosial perusahaan/ *Corporate Social Responsibility (CSR)* bagi peseroan terbatas

5. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu karya ilmiah yang layak dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan acuan maupun pertimbangan pembaca karya ilmiah lainnya.

