

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia suatu perusahaan dalam hal ini yaitu karyawan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan hidup dan perkembangan perusahaan tersebut. Sadar pada hal itu maka manajer sumber daya manusia perlu untuk menghadirkan karyawan yang efektif bagi perusahaan sekaligus memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan karyawan selain sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan, mereka juga ialah manusia yang memiliki hak dan keinginan. Maka dari itu, karyawan merupakan faktor dalam organisasi yang perkembangannya harus diperhatikan secara seksama.

Perkembangan seorang karyawan selain daripada tanggung jawab dirinya pribadi, perlu juga menjadi tanggung jawab suatu perusahaan karena tidak semua karyawan bisa dengan sendirinya mengembangkan keterampilan mereka jika perusahaan tempat mereka bekerja selalu membebani mereka tanpa memberi mereka waktu dan fasilitas untuk mengembangkan diri mereka, maka dari itu perusahaan perlu memberikan karyawannya program untuk meningkatkan keterampilan serta kinerja karyawan mereka. Menurut Rivai (Burso, 2018) kinerja dapat didefinisikan sebagai kemauan individu atau kelompok individu untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan mencapai hasil yang sesuai dengan ekspektasi yang ada.

Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dapat dicapai melalui berbagai upaya, termasuk program pelatihan kerja karyawan, peningkatan disiplin kerja, dan pemberian pengawasan kerja kepada karyawan. Program pelatihan kerja dinilai baik karena perusahaan dapat meningkatkan keterampilan karyawannya sehingga dengan kemampuan tersebut selama pelatihan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya secara lebih efektif. Maka dari itu dalam pelaksanaan pelatihan ini perlu memperhatikan beberapa aspek pelatihan seperti pelatihan yang baik, sistematis, dan terarah, sehingga hasil yang didapatkan bersifat positif bagi perusahaan. Oleh karena itu pelatihan adalah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan agar keterampilan karyawan terhadap pekerjaannya

tidak stagnan melainkan harapannya dapat meningkatkan kemampuan karyawan serta menambah wawasan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain pelatihan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan. Menurut (Sinambela, 2016) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Rendahnya disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas maupun kinerja karyawan, karena karyawan yang kurang disiplin dalam pekerjaannya cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjadi beban perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu penting adanya disiplin kerja yang baik tiap karyawan agar memperbaiki kinerja karyawan itu sendiri dan mencapai tujuan perusahaan.

Selain daripada pelatihan kerja dan disiplin kerja ada juga cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lain, perusahaan juga bisa melalui penerapan pengawasan kerja. Menurut Natalia (Burso, 2018) pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi dengan tujuan memastikan bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, menggunakan standar tertentu, metode yang telah ditentukan, serta perbaikan tertentu. Pengawasan kerja penting dilakukan oleh perusahaan karena dengan melakukan pengawasan bisa memantau kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan, kekurangan pelaksanaan kerja, serta kendala yang dialami, hal-hal seperti inilah yang bisa merugikan perusahaan. Pengawasan juga memiliki fungsi untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, pengawasan juga bertujuan untuk memastikan bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan perencanaan. Maka dari itu, pengawasan kerja yang sesuai sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Kekar Insan Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan, perdagangan, serta jasa kebersihan. Perusahaan ini beralamat di JL. Dewi, Kelurahan Pidada, Kecamatan Panjang, Kota Bandar Lampung. Perusahaan ini berfokus pada pekerjaan jasa kebersihan dan perdagangan makanan (*catering*).

Perusahaan ini juga berfokus pada jasa kebersihan atau *Cleaning Service* serta *Office Boy* yang ditempatkan di PT Pelindo atau Pelabuhan Indonesia cabang Panjang Bandar Lampung.

Berdasarkan riset pengalaman penulis pada saat penulis melakukan praktik kerja lapangan pada perusahaan ini, penulis melihat beberapa fenomena terkait rendahnya kinerja karyawan terutama karyawan petugas kebersihan yaitu Kurang memuaskannya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang masih belum sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikasi kinerja karyawan yang rendah bisa dilihat dari perilaku seperti seringnya karyawan datang terlambat, terlibat dalam percakapan yang tidak relevan, sehingga mengakibatkan penundaan dalam pekerjaan dan ketidakelesaian yang tepat waktu. Belum lagi dikuatkan dengan data dari perusahaan yang menunjukkan bahwa absensi kerja masih menjadi masalah dalam beberapa bulan terakhir ini, masih ada karyawan yang masih sering tidak hadir bekerja dengan alasan tertentu. Berikut ini ialah data absensi karyawan petugas kebersihan PT Kekar Insan Sejahtera pada tahun 2023 yang didapat penulis dari divisi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan Petugas Kebersihan

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Telat Masuk	35	31	25	33	36	38
Izin/Cuti	10	9	12	11	15	8
Sakit	7	8	10	12	11	9
Alpa	9	9	8	7	11	10
Total Karyawan	110	108	108	106	106	106

Sumber : SDM PT Kekar Insan Sejahtera 2023

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang, ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan masih tinggi. Beberapa faktor yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan yaitu diantaranya sakit, izin, dan tanpa keterangan atau alpa. Penyebab ketidakhadiran karyawan biasanya disebabkan berbagai alasan seperti urusan pribadi dan kendala di luar dugaan. Selain itu permasalahan keterlambatan waktu hadir saat bekerja juga masih sangat

tinggi, dimana seharusnya karyawan datang tepat waktu namun masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam hal kehadiran dan disiplin kerja. Berikut adalah jadwal jam kerja yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia dari PT Kekar Insan Sejahtera terhadap karyawannya yang berada pada divisi petugas kebersihan atau *Cleaning Service*.

Tabel 1. 2 Jadwal Kerja Karyawan Petugas Kebersihan

<b>Hari</b>	<b>Jam Kerja</b>	<b>Istirahat</b>
Senin	08.00 – 17.00	12.01 – 13.00
Selasa	08.00 – 17.00	12.01 – 13.00
Rabu	08.00 – 17.00	12.01 – 13.00
Kamis	08.00 – 17.00	12.01 – 13.00
Jum'at	08.00 – 17.00	12.01 – 13.00
Sabtu	08.00 – 12.00	-

Sumber : SDM PT Kekar Insan Sejahtera 2023

Permasalahan kedisiplinan dalam hal ini absensi karyawan yang dinilai kurang baik dapat menimbulkan terhambatnya kinerja perusahaan. Peran pimpinan dalam perusahaan sangat penting dalam memberikan arahan kepada karyawan agar berkurangnya masalah ketidaksiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, harus ada peningkatan dalam hal pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu hal ini dilakukan agar kemampuan karyawan dapat terasah dan karyawan tidak lalai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penulis telah mengacu pada beberapa penelitian terdahulu sebagai perbandingan untuk fenomena yang diteliti. Sebagai contoh, hasil dari penelitian Faura Zillah, Renny Husniati, dan Alfida Aziz (Zillah et al., 2022) menunjukkan bahwa pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun

simultan, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan.

Lalu, penelitian dari (Rizal & Radiman, 2019) menyatakan bahwa motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan secara kolektif memberikan dampak positif dan signifikan pada tingkat disiplin kerja pegawai. Secara individual, motivasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif, meskipun tidak signifikan. Pengawasan mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan, sementara kepemimpinan memiliki pengaruh negatif, meskipun tidak signifikan, terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas yakni masalah yang dihadapi PT Kekar Insan Sejahtera terutama dalam hal kinerja karyawan dengan membandingkan penelitian terdahulu yang masih memiliki kesamaan variabel dengan penelitian penulis ini, Dalam konteks permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji variabel yang memengaruhi kinerja karyawan dengan menguji peran variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja. Mengingat relevansinya, penelitian lebih lanjut tentang topik ini menjadi penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Petugas Kebersihan PT Kekar Insan Sejahtera)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera ?
3. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera ?
4. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kekar Insan Sejahtera?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai permasalahan yang ada pada karyawan PT Kekar Insan Sejahtera terutama dalam hal kinerja karyawan. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kekar Insan Sejahtera.
2. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kekar Insan Sejahtera.
3. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kekar Insan Sejahtera.
4. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kekar Insan Sejahtera.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi berbagai pihak antara lain :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bisa bermanfaat untuk dijadikan bahan referensi kepada peneliti maupun pembaca selanjutnya pada masa depan sehingga menambah wawasan secara ilmiah dalam ilmu manajemen dan mengembangkan teori di bidang sumber daya manusia mengenai pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat secara praktis penelitian ini dapat digunakan untuk panduan dalam mencapai tujuan bersama serta berfungsi bagi :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan berharga untuk pengetahuan penulis, terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan topik pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis untuk memperluas wawasan dan pemahaman dalam domain ini, serta memberikan dasar yang kuat untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat berfungsi untuk memberi informasi agar menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja.

3. Bagi Universitas Teknokrat Indonesia

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi serta dokumen akademik yang bermanfaat sebagai acuan dalam civitas akademik.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Dalam menyusun skripsi ini, peneliti membatasi ruang lingkup untuk mempermudah analisis supaya mendapatkan pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa terintegrasi dan dapat dipelajari keseluruhan.

Penelitian ini berfokus pada cakupan dan lokasi penelitian sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen yang melibatkan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja, dan satu variabel dependen yang merupakan kinerja karyawan. Jadi, secara keseluruhan, penelitian ini fokus pada empat variabel.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Kekar Insan Sejahtera dan terbatas hanya pada karyawan di divisi kebersihan atau petugas kebersihan.
3. Data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder.

4. Penelitian ini difokuskan pada mengkaji pengaruh variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Batasan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan pada divisi tenaga kebersihan di PT Kekar Insan Sejahtera.
2. Penelitian ini hanya memusatkan perhatian pada pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di divisi kebersihan di PT Kekar Insan Sejahtera.