BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor terpenting di dalam suatu perusahaan,merekalah yang menentukan maju mundurnya perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang unggul demi kemajuan perusahaannya untuk dapat menghadapi persaingan yang terjadi di antara perusahaan sejenis. Tenaga kerja yang tergabung di dalam perusahaan masing-masing mempunyai potensi yang berbeda-beda , dengan memiliki tenaga kerja yang terampil maka perusahaan telah memiliki asset yang sangat baik untuk memajukan perusahaannya.

Perusahaan harus dapat memberikan perhatian yang lebih terhadap tenaga kerjanya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semua kebutuhan individu dalam organisasi harus dapat dipenuhi dalam hubungan organisasi bilamana organisasi tersebut ingin berhasil mendorong para anggotanya dalam mewujudkan tujuan organisasi dan tujuan anggotanya. Sebagai upaya perusahaan dalam membentuk karyawan yang berkualitas dan memiliki keunggulan dalam bersaing adalah prestasi kerja, karena dengan melihat dari prestasi kerja karyawannya, pimpinan perusahaan harus mampu memberikan motivasi sebagai alat untuk mengendalikan dan mengarahkan karyawannya agar menjadi lebih produktif. Prabowo dalam Herawati (2007:18) mengemukakan

bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauhmana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Prestasi juga merupakansuatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpaadanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yangdiselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanakan tugas yang dikerjakan olehpegawai menunjukan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan menggangu prosespencapaian tujuan perusahaan.

Peningkatan prestasi kerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan, sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Prestasi kerja atau standar mutu hasil kerja, berarti terkait dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Bila perilaku karyawan memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, maka prestasi kerja karyawan tergolong sangat baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui pendidikan dan pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan karyawan di harapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Sjafri (2002:224) yang dikutip Supiatni (2011), kebutuhan akan diklat merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Program diklat di terapkan oleh suatu perusahaan dalam hal pengembangan karyawan sehingga mampu memberikan prestasi kerja yang optimal dan mampu mewujudkan tujuan perusahaan. Diklat merupakan kegiatan perusahaan untuk memperbaiki penguasaan karyawan terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian(Handoko , 2003:104). Seiring dengan perkembangan dunia usaha, karyawan akan dituntut untuk lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tanggung jawab yang akan di embannya menjadi semakin berat. Tujuan utama diadakannya diklat adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional.Selain program pendidikan dan pelatihan, Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku didalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yangbaik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, sertakeadaan-keadaan baik lainnya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatuorganisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawansadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehinggapara karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Gibson dan Donnely (1989:54) , perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam beberapa hal, yaitu: keabsenan, kelambanan,

meninggalkantempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi,mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja,pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambatpekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki danmenggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasaatau kata-kata kotor, dan pemogokan secara ilegal.

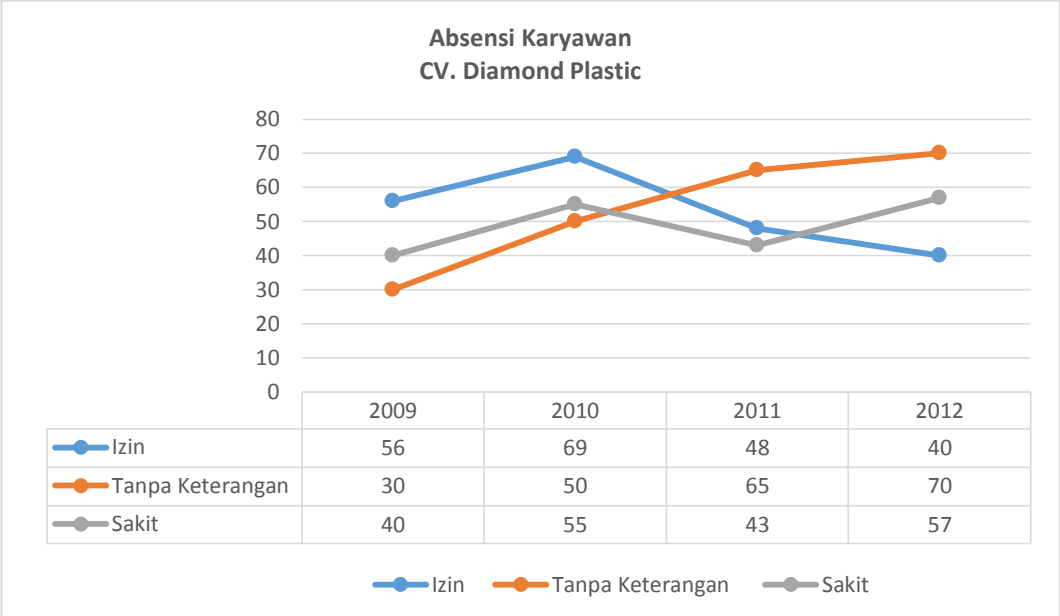
CV. Diamond Plastic adalah salah satu perusahan yang bergerak di bidang produksi biji-biji plastik dengan cara mendaur ulang limbah plastik. Limbah plastik tersebut diolah menggunakan mesin plastik dan diproses menjadi biji-biji plastik. Biji-biji plastik itulah yang akhirnya dijual oleh CV. Diamond Plastic. CV. Diamond Plastic sangat mengharapkan setiap karyawannya dapat berkerja dengan maksimal, mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, serta dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Untuk lebih jelas tentang perhitungan disiplin kerja , maka penulis simpulkan data tentang absensi karyawan CV. Diamond Plastic.

Tabel 1.1
Data Disiplin Kerja Pegawai
CV. Diamond Plastic
Periode 2009-2012

No	Uraian	Tahun			
		2009	2010	2011	2012
1	Keterlambatan	38%	44%	39%	55%
2	Izin	48%	59%	41%	34%
3	Sakit	34%	47%	37%	49%
4	Tanpa Keterangan	26%	43%	56%	60%

Sumber: HRD&Dept.Produksi, data diolah



Sumber: HRD&Dept.Produksi, data diolah

Gambar 1.1
Grafik Absensi Karyawan CV. Diamond Plastic
Periode 2009-2012

Dari hasil data-data di dalam perusahaan yang diperoleh penulis, maka dapat dilihat bahwa tingkat disiplin kerja karyawan CV. Diamond Plastic masih kurang baik, banyak karyawan yang mangkir dari pekerjaannya dikarenakan berbagai alasan. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran para karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan di CV. Diamond Plastic. Tingkat absensi karyawan dari tahun-ketahun selalu meningkat, khususnya pada karyawan yang masuk tanpa keterangan. Tahun 2009 dinyatakan ada 26% karyawan yang masuk tanpa keterangan, kemudian tahun 2010 meningkat jadi 43% dan pada tahun selanjutnya masih terjadi peningkatan pada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Karyawan yang tidak masuk karena izin dan sakit juga mengalami jumlah yang sangat banyak, sehingga proses produksi tidak dapat dikerjakan dengan maksimal. Jumlah karyawan pada CV. Diamond Plastic sebanyak 116, dengan presentase yang tinggi dan meningkat dari tahun ke tahun maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada CV.Diamond belum memiliki disiplin kerja yang tinggi .

Berdasarkan hasil survey pendahuluan berupa kuesioner awal yang dibagikan penulis kepada 30 orang responden mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan, maka di peroleh hasil kuesioner sebagai berikut, yang dapat dilihat pada table 1.3

Tabel 1.2
Hasil Survei Pendahuluan
Pada CV. Diamond Plastic

No.	Pernyataan	Hasil Survei		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
Disiplin Kerja				
1	Saya selalu hadir tepat waktu	60%	20%	20%
2	Saya selalu taat pada peraturan yang telah ditentukan perusahaan	60%	10%	20%
3	Saya memiliki etika yang baik pada saat sedang bekerja.	70%	0%	30%
Pelatihan dan Pendidikan				
1	Materi pelajaran yang diajarkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan Bapak/Ibu	55%	5%	40%
2	Metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan pada saat program pendidikan dan pelatihan mudah dimengerti .	40%	0%	60%
3	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja	50%	0%	30%
4	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pendidikan dan pelatihan tersebut	40%	30%	30%
5	Bapak/Ibu menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat .	45%	10%	45%
Prestasi Kerja				
1	Tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu	50%	10%	40%
2	Pekerjaan saya selalu mencapai target yang ditentukan	50%	0%	50%
3	Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain	60%	0%	40%
4	Saya selalu mematuhi peraturan diperusahaan	75%	0%	25%
5	Saya selalu aktif dalam menyelesaikan pekerjaan saya	80%	0%	20%

Dari tabel 1.3 di atas maka dapat dilihat kurangnya perhatian karyawan didalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan seperti sebagian karyawan yang tidak mengerti oleh metode yang di gunakan pada saat pendidikan dan pelatihan karyawan sedang berlangsung, instruktur dalam yang penyampaian materi pendidikan dan pelatihan belum maksimal dalam penjelasan materi, serta banyak karyawan yang tidak menguasai materi yang diberikan secara cepat.

Kemudian pada tingkat disiplin kerja masih banyaknya karyawan yang mengalami keterlambatan didalam jam masuk kerja serta belum dapat menaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari para karyawan akan disiplin kerja.

Sedangkan untuk prestasi kerja sendiri dapat dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak tepat oleh waktu sehingga pencapaian targetpun selalu tidak tepat oleh target yang telah ditentukan, serta karyawan yang tidak aktif dalam menyelesaian tugasnya dan sulit untuk bekerjasama dengan karyawan yang lain.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi diatas tentunya dapat berdampak negatif bagi perkembangan perusahaan khususnya di bidang produksi. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Ibu Ester Fransiska sebagai kepala manajer produksi CV. Diamond Plastic yang menyatakan bahwa banyak karyawan yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan tetapi hanya dijadikan sebagai kewajiban semata dan tidak sepenuhnya benar-benar serius mengikuti program diklat tersebut. Sehingga prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat kecil karena banyak materi diklat yang tidak diterapkan didalam pekerjaan mereka masing-masing. Padahal jika program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan benar-benar dimanfaatkan oleh karyawan maka dapat menunjang prestasi kerja yang baik. Kemudian untuk disiplin kerja karyawan juga masih banyaknya karyawan yang datang terlambat serta absen tanpa keterangan sehingga pekerjaan yang harusnya dapat selesai tepat waktu malah menjadi tidak efektif. Sejauh perusahaan berdiri, hanya sedikit dari 116 karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan paparan-paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja , Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di CV. Diamond Plastic."**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi pada Cv. Diamond Plastic, yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan yang tidak dimanfaatkan karyawan secara maksimal, yang menyebabkan sebagian karyawan tidak mengerti tujuan dari diadakannya pendidikan dan pelatihan tersebut
2. Rendahnya disiplin kerja karyawan yang di akibatkan oleh peningkatan ketidakhadiran atau absensi kerja pada CV. Diamond Plastic.
3. Prestasi karyawan yang sangat rendah disebabkan oleh karyawan yang tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak tepat waktu.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV. Diamond Plastic.
2. Bagaimana pendidikan dan pelatihan pada CV. Diamond Plastic.
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada CV. Diamond Plastic.
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di. CV. Diamond Plastic.

5. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja di CV.Diamond Plastic.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan untuk diolah, dianalisis, dan diinterpretasikan, sehingga dapat memperoleh kesimpulan terhadap masalah yang diteliti dalam hal ini pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di CV.Diamond Plastic.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada CV.Diamond Plastic.
2. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan (diklat) pada CV.Diamond Plastic.
3. Untuk mengetahui prestasi kerja pada CV. Diamond Plastic.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di. CV. Diamond Plastic.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja , pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja karyawan di CV. Diamond Plastic.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Penulis juga berharap dengan melakukan

penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat berguna secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang pengaruh disiplin kerja,pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di CV.Diamond Plastic.
b. Bagi karyawan hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang pengaruh disiplin kerja,pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di CV.Diamond Plastic.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara pengaruhdisiplin kerja,pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di CV.Diamond Plastic.
b. Bagi peneliti lain dapat di jadikan salah satu bidang literatur dan perbandingan untuk penelitian lainnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di CV. Diamond Plastic. Jln. Panorama II no. 85 , Aurpungkur Lembang no.tlp 022-2786 351. Adapun Jadwal yang diperlukan penulis dalam melakukan

penelitian untuk menyusunPenelitian ini, yaitu pada Bulan Oktober 2013 – Januari 2014.

Tabel 1.3
Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Proposal Penelitian	■																			
2	Pengumpulan Data		■																		
3	Pengolahan Data			■																	
4	Penyusunan Penelitian dan Bimbingan				■	■	■	■	■	■											
5	Sidang UP										■										
6	Revisi UP											■	■	■	■	■	■				
7	Sidang Akhir																				