

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam perusahaan. Menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus melek terhadap kebutuhan keterampilan yang berbeda-beda pada setiap karyawannya. Hal ini dikarenakan karyawan adalah roda pada aktivitas di perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang tumbuh akan selalu memikirkan cara bekerja yang efektif dan efisien pada karyawannya agar dapat meningkatkan dan memantau kinerja karyawan (Tho'in, 2018). Suatu perusahaan akan mencapai *profit* maksimalnya apabila didukung oleh pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi bisnis suatu organisasi atau perusahaan. Dalam rangka peningkatan sumber daya manusia tentu dibutuhkan program terstruktur dan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu program yang dapat dilakukan perusahaan adalah melalui program pelatihan. Adapun sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan adalah disiplin kerja (Dearnly & Hetharie, 2019).

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja. Keberhasilan perusahaan mengelola sumber daya manusia dapat meningkatkan pendapatan perusahaan agar dapat bertahan ditengah tingginya persaingan bisnis. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang berpengaruh besar dalam menentukan apakah suatu perusahaan maju atau tidak. Karenanya pelatihan dapat dilihat sebagai sesuatu yang bermanfaat baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi individu itu sendiri (Karliena *et al.*, 2020).

Program pelatihan merupakan serangkaian proses belajar untuk meningkatkan keterampilan bekerja agar dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi dan misi serta mendapatkan *profit* yang ditargetkan (Jalil *et al.*, 2019). Dalam lingkungan bisnis global saat ini, penting bagi perusahaan untuk mengurangi pengeluaran namun meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam rangka mencapai tujuan ini, seperti yang sudah dijelaskan diatas salah satunya dapat dicapai dengan program pelatihan untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja sehingga menghindari kebutuhan untuk melakukan *outsourcing* (Sree & Basariya, 2019).

Terjadinya hubungan positif pelatihan dan sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seharusnya membuat perusahaan sudah selayaknya peduli dengan membuat beberapa kebijakan yang dapat meningkatkan penerapan disiplin kerja seluruh karyawan. Hal ini dapat berpengaruh pada

semangat dan sikap kerja karyawan agar tercapai peningkatan kinerja yang berkesinambungan (Jeffrey & Ruliyanto, 2017).

Sebagai salah satu perusahaan milik negara, PT. Pos Indonesia dalam mewujudkan visi dan misinya memberikan atensi kepada perkembangan karyawan dan pekerja yang berperan dalam memajukan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kompetensi pekerja, PT. Pos Indonesia melaksanakan pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada pekerja PT. Pos Indonesia dapat berupa seminar, workshop, dan webinar yang dapat menunjang pekerjaannya. Selain itu PT. Pos Indonesia juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga dapat mendukung produktivitas karyawan.

Pemilihan PT. Pos Indonesia sebagai objek penelitian dikarenakan banyaknya masyarakat era globalisasi yang menggunakan *online shop* yang secara otomatis membutuhkan jasa kirim berkualitas dan dapat dipercaya oleh masyarakat sebagai konsumen. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan karyawan, PT. Pos Indonesia mengharapkan luaran pekerja yang dapat meningkatkan kualitas dan *brand reputation* perusahaan sebagai salah satu penyedia layanan jasa kirim di Indonesia.

Dari sejumlah pernyataan diatas menunjukkan bahwa penelitian tentang pelatihan dan disiplin kerja menjadi topik menarik untuk dibahas lebih lanjut. Masalah pelatihan dan disiplin kerja harus selalu dapat diatasi oleh perusahaan dengan memfasilitasi karyawan dalam meningkatkan keterampilan

mereka dalam bidang yang terkait. Kesimpulan dari beberapa penelitian diatas bahwa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Surakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat ditarik rumusan masalahnya yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Surakarta?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat ditarik tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai luaran manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

- a. Memberikan manfaat untuk PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Surakarta sebagai dasar perusahaan untuk menetapkan acuan pelatihan yang tepat pada pelatihan selanjutnya dan menumbuhkan kesadaran karyawan akan disiplin kerja.
- b. Penelitian ini bermanfaat bagi akademisi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Demi mempermudah menemukan dan memahami pembahasan pada skripsi ini secara menyeluruh, maka diperlukan sistematika yang mana merupakan pedoman dalam penulisan skripsi. Sistematika penulisan pada skripsi ini yakni:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini terdiri dari sampul depan, judul, pengesahan, motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, lampiran-lampiran, abstraksi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian bab tinjauan pustaka skripsi ini terdiri dari:

- A. Landasan Teori, yang berisikan tentang pembahasan pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan;
- B. Kerangka Pemikiran, yang berisikan kerangka pemikiran peneliti dalam skripsi ini;
- C. Penelitian Terdahulu, yang berisikan penelitian-penelitian terdahulu;
- D. Hipotesis Penelitian, yang berisikan hipotesis yang merupakan dugaan sementara.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab ini peneliti mengemukakan metode penelitian dalam rangka mengembangkan sistem ilmu pengetahuan dan informasi. Metode ini meliputi

- A. Jenis Penelitian;
- B. Populasi dan Sampel;
- C. Data dan Sumber Data;

- D. Metode Pengumpulan Data, peneliti dalam skripsi ini membagikan kuesioner pada responden dan melakukan wawancara;
- E. Definisi Operasional Variabel, terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas;
- F. Uji Asumsi Klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas;
- G. Analisis Regresi Linier Berganda;
- H. Uji Hipotesis, yang terdiri dari uji signifikansi parsial (uji t), dan uji signifikansi simultan (uji F);
- I. Koefisien Determinasi (R^2).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian bab hasil analisis dan pembahasan pada skripsi ini terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bagian bab penutup skripsi ini terdiri dari:

- A. Kesimpulan;
- B. Keterbatasan Penelitian;
- C. Saran.