

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam berkembangnya zaman menuntut industri-industri untuk terus berkembang agar tidak terlalu tertinggal dengan perusahaan lain, dan sukses atau tidaknya suatu perusahaan juga dipengaruhi salah satunya yaitu dari karyawan. Karyawan ikut berperan penting dalam apa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, dimana kinerja karyawanlah yang dapat dinilai. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu (As'ad,2005). Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan .

Samsudin (2010, hal 110) menyatakan bahwa : “pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Pelatihan yaitu dapat dikatakan sebagai salah satu sarana yang dilakukan oleh beberapa perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan persaingan dan tantangan. Kegiatan pelatihan tidak dapat di anggap sebagai kegiatan biasa begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan industri yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan

hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan tolak ukur manajer dalam menilai seberapa loyalitas kah karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Hasil penelitian yang diperoleh Rofi (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Perusahaan dengan tenaga sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja merupakan hal paling utama. Karyawan yang dimana mereka merasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya akan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam pekerjaannya dan akan berakibat buruk dalam hasil selama pekerjaan dan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, semua jenis organisai maupun perusahaan membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan dalam hal kepuasan kerja para karyawan nya, karena menurut Handoko (2001) “Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

PT. Pan Brothers Tbk Sragen yaitu salah satu dari 9 anak perusahaan yang dimana perusahaan ini adalah pabrik garment atau pembuatan pakaian jadi terbesar di Indonesia berdasarkan informasi dari website Kementerian Perindustrian. Hasil produksi PT. Pan Brothers Tbk beserta 9 anak perusahaannya (direncanakan akan bertambah) antara lain “Technical, Functional and Active Wear Jackets” suited for Snow Boarding, Ski Outer Wear, Active Wear, Jogging, Hiking, berbagai Pakaian Sports dan Pakaian Outdoor Activities dan lain-lain, “Woven Garment” seperti Padded dan Light Weight Jackets, Pants, Shorts, Casual Pant dan Dress Shirt, “Cut & Sewn Knit Garment” seperti Polo Shirts, Golf Shirts, Track Suits, Sweat Shirts, dengan berbagai jenis bahan yang telah dipasok untuk berbagai brand terkenal seperti: Uniqlo, Adidas, Guess Inc, Calvin Klein dan banyak lagi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. PAN BROTHER Tbk ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. PAN BROTHER Tbk ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan PT. PAN BROTHER Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PAN BROTHER Tbk Sragen .

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak,yaitu;

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pengembang ilmu penelitian khususnya di bidang Manajemen SDM

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan bagian kepegawaian yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar dalam menilai kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dimaksudkan untuk mempermudah pembaca memahami alur penulisan skripsi ini. Secara umum penulisan tersusun dalam lima bab yaitu sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori yang menjadi dasar analisis penelitian yang meliputi teori stres kerja, lingkungan kerja dan kerangka pemikiran.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variable, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup deskripsi data serta hasil analisis data dan pembahasan penulis terhadap hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran