

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menunjang jalannya suatu organisasi, dimana sumber daya manusia merupakan faktor pendorong yang dapat menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia tersebut atau kualitasnya sumber daya manusia yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berkembang meski sumber daya yang lain sudah terpenuhi. Maka dari itu sumber daya manusianya harus ditingkatkan kedisiplinan dan kinerjanya agar organisasi dapat berkembang dengan baik sesuai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari seluruh karyawannya. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Afandi, 2016:68).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan pelatihan bagi karyawannya guna mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat. Pelatihan ini juga untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tugas pekerjaan dan untuk meningkatkan keahlian individu. Pelatihan merupakan proses pendekatan belajar bagi peserta dalam mengeksplorasi kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dengan dapat menyelesaikan masalahnya sendiri, peserta secara tidak langsung dapat mengembangkan pemikirannya dalam melakukan

manajemen pekerjaannya. Sehingga dengan demikian peserta lebih cepat dalam meningkatkan kinerjanya (Arvian, 2021:20).

Budaya organisasi atau yang sering disebut budaya perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Sutrisno, 2018:2). Dalam suatu organisasi, selalu diharapkan memiliki budaya organisasi yang baik, karena baik buruknya pertumbuhan budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang akan dicapai. Setiap adanya perbaikan pada budaya organisasi ke arah yang lebih baik, maka akan memberikan hasil yang sangat baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dibutuhkan juga disiplin kerja karyawan sebagai pengontrol kesesuaian mekanisme yang telah ditetapkan organisasi dengan implementasi karyawan. Afandi (2016:1), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib

yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

CV Bejo Selamat Kudus merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. CV Bejo Selamat Kudus yang beralamatkan di Gondangmanis Rt 04/ Rw 04, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus adalah badan usaha yang sudah memiliki banyak pengalaman mengerjakan proyek nasional yang kebanyakan proyeknya berlokasi di Karimun Jawa. Banyaknya kompetitor sejenis, baik kompetitor lama maupun kompetitor baru membuat CV Bejo Selamat Kudus harus mempunyai cara-cara yang inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang ada. Data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data Lama Pengerjaan Proyek Hotel CV Bejo Selamat Kudus 13 February- 30 Maret 2023

No.	Pengerjaan	Lama (Hari)	Target (Hari)	Ketidaktepatan Waktu
1	Persiapan	5	5	-
2	Pondasi	10	8	2
3	Struktur	10	7	3
4	Dinding	7	5	2
5	Atap	8	6	2

Sumber : Hasil Wawancara dengan Manajer Proyek CV Bejo Selamat Kudus.

Berdasarkan data diatas, urutan pengerjaan proyek yaitu persiapan, pembuatan pondasi, pembuatan struktur bangunan, pembuatan dinding, yang terakhir pembuatan atap. Pengerjaan proyek ini harus dilakukan secara berurutan. Dapat dilihat dari data diatas ada beberapa urutan pengerjaan proyek mengalami keterlambatan dari waktu yang telah direncanakan, karena adanya tahapan

sebelumnya yang terlambat. Jika ada bagian yang terlambat akan berpengaruh pada proses pengerjaan selanjutnya karena sistem pengerjaan berurutan. Pada pengerjaan pondasi mengalami keterlambatan, maka urutan pengerjaan selanjutnya belum bisa dijalankan jika pengerjaan pondasi belum selesai, begitupun dengan proses pengerjaan selanjutnya sampai tahap akhir. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja karyawan pada bidang konstruksi di CV Bejo Selamat Kudus dikarenakan yang menjadi faktor kendala keterlambatan pengerjaan salah satunya yaitu pelatihan kerja karyawan yang kurang maksimal sehingga mengakibatkan keterlambatan kerja di CV Bejo Selamat Kudus.

Pelatihan kerja untuk karyawan menjadi hal yang penting untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Pelatihan akan membuat karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pelatihan karyawan pada CV Bejo Selamat Kudus dirasa rendah. Hal ini dibuktikan pada metode pelatihan yang digunakan untuk pekerja proyek hanya berupa mengamati pengawas/ mandor proyek yang sedang mempraktikkan cara bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Pengawas/ mandor akan memberikan contoh tentang bagaimana cara mengerjakan pekerjaan dan karyawan baru harus memperhatikannya. Sebagian besar orang kalau cuma disuruh memperhatikan tanpa dijelaskan hasilnya akan kurang optimal. Sedangkan bagian administrasi akan mengikuti pelatihan administrasi proyek. Perusahaan akan mendatangkan instruktur yang berkompeten di bidang manajemen dan administrasi. Pelatihan ini akan mendalami mengenai administrasi proyek mulai dari perencanaan, proses pelaksanaan, hingga akhir atau pelaporannya. Instruktur pelatihan hanya

mempresentasikan materi menggunakan *powerpoint*, namun tidak memberikan praktik mengenai administrasi proyek. Hal ini menyebabkan karyawan hanya memahami materinya saja, tetapi tidak memahami dalam praktiknya sehingga hasil kerja kurang optimal.

Tabel 1. 2
Data Jumlah Karyawan Yang Terlambat Berangkat Kerja CV Bejo Selamat
Kudus Bulan Januari- Maret 2023

No	Bulan	Terlambat Berangkat Bekerja
1	Januari	22
2	Febuari	15
3	Maret	17
Jumlah		54

Sumber : CV Bejo Selamat Kudus

Dari data diatas dijelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan CV Bejo Selamat Kudus cukup tinggi, sepanjang bulan Januari hingga Maret 2023 tercatat sebanyak 54 kali karyawan yang datang terlambat. Keterlambatan menunjukan rendahnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Keterlambatan menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai. Keterlambatan menjadi budaya yang sudah biasa terjadi di perusahaan. Keterlambatan karyawan merupakan sikap dari kurangnya kepedulian karyawan mengenai waktu kerja, sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan namun dengan terlambatnya datang kerja maka pekerjaan menjadi terlambat hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Data karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dapat dilihat dari tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1. 3
Data Jumlah Karyawan Yang Alpha atau Tidak Masuk Kerja Tanpa Keterangan CV Bejo Selamat Kudus Bulan Januari- Maret 2023

No	Bulan	Alpha
1	Januari	5
2	Febuari	8
3	Maret	7
Jumlah		20

Sumber: CV Bejo Selamat Kudus

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa masih banyak karyawan CV Bejo Selamat Kudus yang tidak menggunakan waktu jam kerja dengan baik. Sepanjang bulan Januari hingga Maret 2023 tercatat sebanyak 20 karyawan yang tidak berangkat kerja tanpa keterangan. Tingginya tingkat alpha karyawan membuktikan bahwa karyawan CV Bejo Selamat Kudus memiliki disiplin kerja yang rendah. Rendahnya tingkat kedisiplinan akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap tujuan perusahaan.

Research Gap penelitian ini adalah (Andi & Nursidin, 2018) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Tsalis & Heni, 2021) menyimpulkan bahwa pelatihan secara persial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

(Kharishma, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2019), Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun (Sari, 2019) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan (Muna, 2022) menyimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Fikri dan Eeng, 2020), Terdapat pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap disiplin kerja karyawan. Serta Metha Oktaliani (2018) menyimpulkan pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kedisiplinan.

(Fikri dan Eeng, 2020), Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Nur Hidayah Dkk (2020) juga menyimpulkan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

W. Wahyudi (2021), disiplin kerja dapat memediasi antara pelatihan dan kinerja karyawan secara penuh. Namun menurut Fikri dan Eeng (2020) tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

(Fikri dan Eeng, 2020), Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Serta Hazmanan Dkk (2022) budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pelatihan SDM Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV Bejo Selamat Kudus”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel eksogen penelitian ini adalah Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi.

2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.
3. Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja.
4. Obyek dalam penelitian ini adalah CV Bejo Selamat Kudus.
5. Waktu penelitian pada 20 april – 30 Agustus 2023
6. Responden pada penelitian ini adalah karyawan CV Bejo Selamat Kudus.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Pelatihan SDM : Metode pelatihan yang kurang tepat dari perusahaan menyebabkan karyawan bekerja kurang maksimal.
- b. Budaya organisasi : Kurang terbentuknya kebiasaan baik atau norma perilaku dalam organisasi sehingga banyak karyawan yang sering terlambat dalam bekerja dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang terlambat berangkat kerja.
- c. Disiplin kerja : Kurangnya disiplin karyawan pada perusahaan yang dapat dilihat dari data jumlah karyawan yang alpha atau tidak masuk kerja tanpa keterangan.
- d. Kinerja karyawan : Kinerja karyawan kurang optimal dapat dilihat dari data pengerjaan proyek yang mengalami keterlambatan dari waktu yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian masalah diatas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

pada CV Bejo Selamat Kudus?

2. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada CV Bejo Selamat Kudus?
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV Bejo Selamat Kudus?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bejo Selamat Kudus?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV Bejo Selamat Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara pelatihan terhadap Disiplin kerja pada CV Bejo Selamat Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada CV Bejo Selamat Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara pelatihan SDM terhadap kinerja karyawan pada CV Bejo Selamat Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Bejo Selamat Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Bejo Selamat Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis berharap akan diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dibuat sebagai sarana untuk menambah ilmu, wawasan, pengetahuan, dan informasi secara teoritis mengenai pengaruh pelatihan SDM dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan masukan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada CV Bejo Selamat Kudus.