

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama yang sangat dibutuhkan dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi, yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu untuk bekerjasama, baik itu dengan rekannya maupun dengan dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang ditandai dengan kinerja karyawan yang baik.

Tercapainya tujuan dalam perusahaan erat kaitannya dengan kinerja dan profesionalitas kerja karyawan yang mampu melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Wilson Bangun (2012: 134) menuturkan, “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan yang paling penting dalam menggapai tujuannya. Karena manusia dapat mengatur, menganalisa dan mengendalikan masalah yang ada”.

Pada umumnya perusahaan menginginkan kesuksesan. Sebagian perusahaan menganggap bahwa kinerja karyawan merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan. Kinerja karyawan telah dikatakan baik apabila karyawan telah mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Misalnya diukur dari karyawan telah mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diarahkan oleh pimpinannya dan karyawan telah mencapai target ataupun visi misi perusahaan.

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar apabila didalamnya terdapat orang-orang yang memiliki kesadaran, tujuan dan visi misi yang sama dimana perusahaan dijadikan sebagai tempat untuk bekerja, tempat mencari nafkah, untuk mengembangkan kemampuan juga mendapat keuntungan yang meningkat dari tahun ke tahun dan hal tersebut didukung oleh karyawan yang sudah terlatih, dengan pelatihan tersebut karyawan memperoleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan sehingga pekerjaannya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien karena pelatihan sangat penting bagi calon karyawan, karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja, dengan adanya program pelatihan mengajarkan bagaimana menjalankan aktifitas atau suatu pekerjaan dengan benar.

Selain pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk pencapaian tujuan perusahaan, komunikasi juga sangat memengaruhi kinerja karena dapat meminimalisir kesalahan saat melaksanakan pekerjaan. Baik komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan hingga dengan sesama rekan kerja atau unit lain. Komunikasi dengan memperhatikan alur koordinasi dapat meringankan beban kerja dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Selain itu, disiplin kerja juga sangat penting dan harus diperhatikan. Disiplin merupakan sesuatu yang sangat besar manfaatnya bagi perusahaan maupun setiap individunya. Bagi perusahaan disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan keberlangsungan perusahaan, yang menghasilkan sesuatu yang optimal. Karyawan yang bekerja dengan memperhatikan disiplin kerja seperti peraturan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan dapat mencerminkan bahwa karyawan

tersebut memiliki kinerja yang baik karena bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan dan menghindari adanya kesalahan yang menyebabkan pelanggaran sehingga tujuan perusahaan dapat cepat tercapai.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk “WOM Finance” sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan untuk sepeda motor dan mobil. Didirikan pada tahun 1982 sebelumnya dengan nama PT. Jakarta Tokyo Leasing, namun pada tahun 2000 dengan sejalan transformasi bisnis yang dilakukan mengubah nama menjadi PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk “WOM Finance”. PT. WOM Finance sudah tersebar di beberapa cabang seluruh Indonesia salah satunya berada di Kota Tasikmalaya Jawa barat yang memiliki jumlah karyawan 45 orang terbagi kedalam 6 divisi.

Hasil pra-survei dengan melakukan wawancara terhadap pak Yogi selaku pihak HRD PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya diperoleh informasi bahwa Pada saat ini kinerja karyawan di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya dianggap sedang mengalami sebuah penurunan, dimana jumlah *output* yang dihasilkan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaan.

Pelatihan di perusahaan ini dilaksanakan, namun pelaksanaannya dibagi sesuai dengan divisi yang dipilih. Pelaksanaan pelatihan di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya juga hanya diperuntukan kepada pegawai baru saja dan karena situasi pandemi seperti saat ini, pelatihan dilaksanakan secara daring

sehingga dinilai kurang efektif karena materi-materi pelatihan yang disampaikan kurang diterima oleh peserta pelatihan.

Untuk komunikasi yang terjalin di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya, menurut pak Yogi selaku pihak HRD PT. WOM Finance bahwa komunikasi yang terjadi di perusahaan tergantung situasi yang terjadi dan tergolong santai, namun di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya terlalu mengkotak-kotakan komunikasi yang ada. Contohnya komunikasi antar atasan saja, atau hanya dengan rekan kerja. Pak Yogi selaku pihak HRD PT. WOM Finance juga memaparkan bahwa dalam kondisi tertentu sering terjadi ketegangan dalam berkomunikasi sehingga mengakibatkan beberapa pegawai yang keluar dikarenakan tekanan yang dirasakan, hal tersebut menandakan bahwa komunikasi yang terjadi kurang optimal sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.

Kemudian disiplin kerja di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya telah dibuat dengan menerapkan aturan serta sanksi yang adil bagi setiap karyawan yang melanggar seperti tidak hadir tanpa keterangan, tidak hadir tepat waktu dan tidak menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Karyawan di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya cukup mentaati peraturan dan prosedur yang diterapkan di perusahaan, namun masih ada beberapa karyawan yang mengabaikan hal-hal yang sudah ditetapkan, seperti berpakaian tidak sesuai aturan atau karyawan yang tidak memperhatikan jadwal masuk, istirahat dan jam pulang yang dibarengi alasan-alasan untuk menghindari hukuman.

Namun belum diketahui dengan pasti apakah pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja yang dilakukan di PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya dapat

memberikan kinerja karyawan yang lebih baik, hal ini dikarenakan belum pernah ada yang melakukan penelitian atau evaluasi baik dari pihak PT. WOM Finance cabang Tasikmalaya sendiri maupun pihak lainnya mengenai hal tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu dilakukan penelitian berkaitan dengan Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu sejauh mana pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti hendak mengkaji tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja. Untuk itu, peneliti membuat tugas akhir dengan judul “PENGARUH PELATIHAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan Kerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya.
2. Bagaimana Komunikasi Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya.
3. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya.

4. Bagaimana Kinerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya.
5. Sejauh mana pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan Kerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya;
2. Komunikasi Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya;
3. Disiplin Kerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya;
4. Kinerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya;
5. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Non-Manager* PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wom Finance Tbk Cabang Tasikmalaya yang bertempat di Jl. Lingkungan kav.26 Kelurahan. Argasari Kecamatan. Cihideung Tasikmalaya, Jawa Barat dan penelitian

ini dilakukan selama 10 bulan terhitung dari bulan April 2021 hingga Januari 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.