

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi semakin berkembang dengan pesat dan cepat. Perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan untuk melakukan perubahan dari berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan, agar tetap dapat mengikuti perkembangan tersebut perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan yang terjadi. Kepekaan suatu perusahaan dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi dapat dijalankan hingga mencapai tujuan. Perusahaan yang didirikan oleh sekelompok orang atau individu lazimnya mempunyai tujuan untuk memperoleh laba usaha dan mengalami perkembangan dalam aktivitas usahanya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut secara optimal maka dibutuhkan karyawan yang berkompeten dibidangnya dalam menjalankan tugas diberikan agar mampu memberikan kinerjanya yang maksimal bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

PT. Eel Avia Pratama Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbangan sebagai supplier penyediaan suku cadang pesawat, penyediaan pelayanan perawatan dan perakitan pesawat. PT. Eel Avia Pratama Tangerang bekerjasama dengan beberapa perusahaan penerbangan industri dirgantara ternama diberbagai wilayah Indonesia, seperti Jas Aero Engineering, Rafles Global Angkasa (RGA), World Cargo Airlines, Asia cargo Airlines, dan

Pura Aviation. Dalam meningkatkan pelayanan perawatan dan perakitan pesawat karyawan PT. Eel Avia Pratama perlu memberikan pelatihan, baik itu kepada karyawan lama maupun karyawan baru untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Menurut (Hartono & Siagian 2020:223) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Untuk itu, agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan maka perlu diberikan pelatihan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan maupun tujuan yang hendak dicapai. Pemilihan jenis pelatihan yang akan diberikan serta materi pelatihan juga menjadi salah satu penentuan atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, pelatihan yang menjadi kebutuhan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia juga harus diberikan secara konsisten dan berkesinambungan agar pengetahuan dan penguasaan teknologi informasi oleh karyawan tetap dapat disesuaikan dengan perkembangan yang berubah secara terus menerus sehingga karyawan tidak akan ketinggalan perkembangan teknologi dan kinerja diharapkan dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

Fenomena yang terjadi pada pelatihan karyawan PT. Eel Avia Pratama perlu diperhatikan dengan adanya kebijakan yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan program pelatihan. Masalah yang terjadi pada program pelatihan dikarenakan fasilitas yang diberikan perusahaan mengenai kegiatan pelatihan kurang memadai. Berikut permasalahan pelatihan PT. Eel Avia Pratama dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Data Pelatihan Karyawan (Engineer)

T. Eel Avia Pratama tahun 2022 sampai 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Program Pelatihan	Jenis Pelatihan	Program pelatihan yang terlaksana
2022	30	8	Basic Aircraft Mechanic Familiarzation Aircraft TypeRating Aircraft Type Requarement Inspection Basic Inspector Human Factor Aircraft Departure Technical Handling Basic Planning BasicEngineering Basic Material	Basic Aircraft Mechanic Basic Engineering Basic Material Basic Inspector Human Factor Departure Technical Handling Familiarzation Aircraft TypeRating Basic Planning

2023	60	6	Basic Aircraft Mechanic Familiarzation Aircraft TypeRating Aircraft Type Requarement Inspection Ite Basic Inspector Human Factor Aircraft Departure Technical Handling Basic Planning Basic Engineering Basic Material	Basic Aircraft Mechanic Basic Engineering Basic Material Basic Inspector Human Factor Basic Planning
2024	54	4	Basic Aircraft Mechanic Familiarzation Aircraft TypeRating Aircraft Type Requarement Inspection Ite Basic Inspector Human Factor Aircraft Departure Technical Handling Basic Planning Basic Engineering Basic Material	Basic Aircraft Mechanic Basic Engineering Basic Material Basic Inspector

Sumber : PT. Eel Avia Pratama, 2024

Dari tabel diatas kegiatan Pelatihan yang dilakukan PT. Eel Avia Pratama setiap tahunnya mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2022 program pelatihan sebanyak 8 kali. pada tahun 2023 Program pelatihan sebanyak 6 kali dan tahun 2024

program pelatihan dilaksanakan sebanyak 4 kali. Pelatihan yang seharusnya wajib dijalani oleh engineer hanya dapat dilaksanakan beberapa basic saja. Dalam Hal ini pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kurangnya pelatihan PT. Eel Avia Pratama, sangat berpengaruh terhadap pencapaian target kerja yang ditentukan. Yang pada dasarnya keberhasilan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan tugas dan tanggung jawab tanpa mengelak sanksi jika melanggar. Menurut Sutrisno (2021:468) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. “Menurut I Ketut Wira Parta dkk, (2023:1752) Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja.”

Dalam permasalahan kedisiplinan Karyawan (Engineer) PT. Eel Avia Pratama perlu mengalami peningkatan dengan mengukur melalui kesediaan dan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan selalu menaati peraturan yang ada dengan kesadaran tinggi dan dapat memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target penyelesaian yang ditentukan. Berikut ini adalah data Absensi PT. Eel Avia Pratama tahun 2024.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan (Engineer)

PT. Eel Avia Pratama Tahun 2022 sampai 2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Kehadiran (%)	Jumlah Kehadiran (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Alfa (%)
1	2022	30	100	92%	3	2	3
2	2023	60	100	89%	5	3	3
3	2024	54	100	87%	6	3	4

Sumber: PT. Eel Avia Pratama, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, bahwa tingkat kehadiran karyawan engineer PT.Eel Avia Pratama mengalami penurunan setiap tahunnya, akumulasi tahun 2022 jumlah kehadiran mencapai 92 %, sedangkan pada tahun 2023 dan 2024 jumlah kehadiran mengalami penurunan berada dibawah 90%, hal tersebut masih belum sesuai dengan ketentuan target dari Manajer HRD, Sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih memerlukan peningkatan.

Dari penjelasan diatas, Pelatihan dan kedisiplinan sebagai variable yang dapat memenuhi kinerja karyawan, apabila karyawan mampu melaksanakan tugas yang perusahaan tentukan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja seperti mendapatkan promosi jabatan, mendapatkan penghargaan berupa sertifikat atau piagam. Selain itu adanya kinerja karyawan yang baik akan berdampak kepada perusahaan tersebut seperti mendapatkan kepercayaan dari klien dan menarik perusahaan lain untuk bekerjasama.

Kinerja merupakan salah satu tuntutan dan harapan dari pimpinan perusahaan agar setiap karyawan yang bekerja di perusahaan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan kontribusi yang dimiliki secara maksimal agar dapat mempercepat dan mengoptimalkan tujuan perusahaan. Menurut

Mangkunegara (dalam Sutrisno dkk, 2021:468) “Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggungjawab pekerjaan.”

Perubahan kinerja karyawan dapat terjadi setiap saat, sehingga apabila terjadi perubahan penurunan kinerja karyawan maka perusahaan harus segera mungkin melakukan tindakan agar tidak terjadi berkelanjutan dan dapat menghambat aktivitas perusahaan. Pimpinan perusahaan maupun departemen SDM dapat mengupayakan berbagai cara dalam menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap stabil dan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, dalam penelitian yang dilakukan adapun faktor fundamental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pelatihan kedisiplinan.

Fenomena pada kinerja karyawan saat ini yaitu masih kurang memiliki integritas dalam mencapai standart kerja yang ditetapkan perusahaan. Kemudian karyawan merasa cepat puas dengan pencapaian yang mereka kerjakan sehingga dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi kurang maksimal. Berikut data kinerja karyawan yang penulis dapatkan melalui wawancara dengan HRD PT. Eel Avia Pratama. Adapun data sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan (Engineer)

PT. Eel Avia Pratama tahun 2022 sampai 2024

Unsur	Target pencapaian	Total Karyawan	ersentase kinerja	Total Karyawan	ersentase kinerja	Total Karyawan	ersentase kinerja
		2022		2023		2024	
Kehadiran	100%	30	92%	60	89%	54	87%
Kerjasama tim	100%		85%		80%		80%
etepatan waktuengerjaan	100%		80%		83%		70%
Tanggung Jawab	100%		85%		83%		75%

Sumber: PT. Eel Avia Pratama, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat , hasil kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama pada tahun 2022 menunjukan kinerja yang baik, pada tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan dan pada tahun 2024 kinerja karyawan semakin menurun (Kehadiran 87 %, Kerjasama Tim 80 %, ketepatan waktu 70 % dan tanggung jawab 75%).

Dari permasalahan diatas penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Devisi Engineer Pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang penelitian yang telah dipaparkan maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah Pelatihan dapat mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama Tangerang?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama Tangerang?

3. Apakah Pelatihan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja PT.Eel Avia Pratama Tangerang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai sesuai dengan penjelasan dan latar belakang serta rumusan masalah. Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama Tangerang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama Tangerang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang sumber daya manusia, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Pamulang

Dapat digunakan sebagai bahan bacaan, kajian dan juga tambahan pustaka Fakultas Program Studi Manajemen SDM. Serta untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khusus nyamengenai rekrutmend dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

3 Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk menggali permasalahan yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama. Agar dapat mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas.

4 Bagi Pembaca

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pihak yang tertarik khususnya dalam hal rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, serta untuk menambah informasi bagi pembaca dan bermanfaat sebagai referensi tugas akhir.