

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini merupakan dasar untuk mengembangkan kehidupan berbangsa dan bernegara. Saat ini Indonesia masuk pada era digitalisasi. Era digitalisasi ditandai dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang mengandalkan teknologi informasi dan teknologi komunikasi sebagai alat untuk mencakup kebutuhan konsumen (<http://tekno.liputan6.com>). Era digitalisasi adalah istilah yang sering digunakan dalam kemunculan teknologi digital, dan merupakan era dimana manusia menggunakan jaringan internet khususnya teknologi informasi komputer (<http://winstarlink.com>).

CV. Tripio Computer merupakan salah satu perusahaan yang berkontribusi kepada bidang teknologi informasi dan komunikasi yang telah memulai bisnisnya sejak 1994 di Purwokerto. Salah satu perusahaan yang dapat menyediakan teknologi informasi adalah CV. Tripio Computer yang memberikan pelayanan di bidang teknologi informasi dan komunikasi dan memiliki cabang di Kebumen, Bumiayu dan Majenang. CV. Tripio Computer menyediakan jasa servis komputer, servis jaringan dan program. (Sumber: CV. Tripio Computer).

CV. Tripio Computer ini membutuhkan dukungan dari kinerja Sumber Daya Manusia. Kinerja individu atau kinerja Sumber Daya Manusia sangat terkait dengan kinerja perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999 dalam Sinambela, 2017: 481).

Penelitian mengenai kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti dengan hasil yang signifikan yaitu : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Wahana Komputer Semarang), dengan hasil signifikan pada variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja (Widiyawati 2013). Human Capital dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Arvi Pratama Surabaya, dengan hasil signifikan pada variabel Disiplin Kerja (Faturachman, 2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Morivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya, dengan hasil signifikan pada variabel Pelatihan Kerja.

Penelitian ini akan mereplikasi dari penelitian Widiyawati (2013) dengan mempertahankan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja dan menambahkan satu variabel pelatihan kerja dari penelitian Agusta dkk (2013), karena variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh besar

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan membentuk model baru yang belum pernah diteliti, dan diharapkan mampu menjelaskan kinerja karyawan di bidang jasa dan perdagangan dengan lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

Keterkaitan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan sangatlah penting dalam sebuah perusahaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007: 72 dalam Hamali 2016: 62).

Selain pelatihan kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Davis dan Newstrom (1998) (dalam Sinambela, 2017: 302) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2008: 208) (dalam Hamali, 2016: 213).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini mengambil judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TRIPIO COMPUTER DI PURWOKERTO”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer?
4. Apakah pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer.

4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan CV. Tripio Computer.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi CV. Tripio Computer dapat menjadi masukan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melayani pelanggan lebih baik.
2. Bagi ilmu pengetahuan MSDM dapat bermanfaat untuk menambah referensi tentang kinerja karyawan di bidang teknologi. Khususnya yang dipengaruhi oleh Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja.
3. Bagi peneliti sendiri untuk mengetahui aplikasi teori kinerja terhadap prakteknya dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dan untuk memperluas wawasan dalam bidang yang diteliti.