

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Sagita Mulia Laras merupakan perusahaan yang bergerak di sektor otomotif dengan aktivitas utama meliputi penjualan unit sepeda motor merek Honda, pelayanan perawatan kendaraan, serta penyediaan dan penjualan suku cadang. Perusahaan ini berlokasi di Kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara. Sejak awal berdirinya, PT Sagita Mulia Laras berkomitmen untuk memberikan produk dan layanan yang berkualitas kepada pelanggan. Selain itu, perusahaan juga memiliki peran penting dalam mendukung perkembangan perekonomian daerah melalui kegiatan usaha yang dijalankannya.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT Sagita Mulia Laras mengalami perkembangan yang cukup pesat, baik dari segi peningkatan kapasitas operasional maupun perluasan pangsa pasar. Perkembangan tersebut didukung oleh penerapan teknologi yang lebih modern serta penggunaan sistem manajemen yang efektif dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan mengombinasikan teknologi yang memadai dan pengelolaan manajemen yang baik, perusahaan mampu meningkatkan kualitas pelayanan serta mempertahankan daya saingnya di tengah persaingan industri otomotif yang semakin ketat. Untuk mempertahankan keberhasilan tersebut, perusahaan menyadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan.

Di tengah perkembangan era globalisasi yang semakin dinamis, sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang mampu bekerja secara optimal akan memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan. Selain mampu meningkatkan produktivitas kerja, kinerja karyawan yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan pelanggan serta mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu memberikan perhatian yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas serta memperkuat daya saing perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah pelatihan. Program pelatihan yang dilaksanakan secara efektif dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat memahami cara kerja yang lebih baik sehingga mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien. Selain pengembangan keterampilan teknis, pelatihan juga sering kali mencakup pengembangan kemampuan nonteknis atau soft skills, seperti kemampuan berkomunikasi, kerja sama dalam tim, serta kemampuan kepemimpinan yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan kerja.

Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi peraturan, kebijakan, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi biasanya lebih produktif, dapat diandalkan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan perusahaan, di mana karyawan saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan kerja yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan semangat yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Mereka juga cenderung lebih kreatif dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi serta lebih aktif dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Namun demikian, kondisi kinerja karyawan di PT Sagita Mulia Laras saat ini masih belum menunjukkan hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian target kerja yang belum stabil, penurunan kualitas hasil pekerjaan, serta tingkat produktivitas yang masih rendah dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, sebagian karyawan juga masih menunjukkan rendahnya inisiatif, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja secara efektif. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efisiensi operasional perusahaan serta menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Situasi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan masih menjadi salah satu permasalahan utama yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen perusahaan.

Pelaksanaan program pelatihan di PT Sagita Mulia Laras juga dinilai belum berjalan secara optimal dan masih kurang terstruktur. Program pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum dilakukan secara merata, baik dari segi intensitas pelaksanaan maupun kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Akibatnya, sebagian karyawan belum memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Kondisi ini menyebabkan peningkatan kompetensi karyawan berjalan kurang efektif dan berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Selain faktor pelatihan, penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Di PT Sagita Mulia Laras masih ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, seperti keterlambatan dalam kehadiran, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, serta rendahnya konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Lemahnya pengawasan serta kurang tegasnya penerapan aturan menyebabkan sebagian karyawan belum memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja secara tertib dan bertanggung jawab. Kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat produktivitas serta menghambat kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Selain itu, motivasi kerja karyawan di PT Sagita Mulia Laras juga masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya semangat kerja, minimnya inisiatif dalam melaksanakan tugas, serta rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kurangnya pemberian penghargaan atas kinerja karyawan, terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karier, serta komunikasi yang belum berjalan secara efektif antara pihak manajemen dan karyawan. Rendahnya tingkat motivasi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas hasil pekerjaan serta belum tercapainya kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sagita Mulia Laras**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan belum efektif untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan.
2. Karyawan kurang sadar akan pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan.
3. Kurangnya motivasi oleh perusahaan yang diberikan kepada karyawan.

1.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras ?

3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras ?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sagita Mulia Laras.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Pengertian Pelatihan

Afandi (2018) mendefinisikan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja seseorang di tempat kerja. Karena latihan hanya diberikan kepada karyawan dari perusahaan yang bersangkutan, perusahaan sering melakukan proses pelatihan setelah menerima karyawan. Setelah karyawan ditempatkan dan ditugaskan di bidangnya masing-masing, mereka kadang-kadang diberikan latihan.

Menurut Haryati (2019) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan dapat mengubah sikap karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

(Humaira, Agung, dan Kuraesin 2020) pelatihan adalah proses membekali dan membentuk karyawan dengan meningkatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku. Dengan demikian, pelatihan akan berdampak pada bagaimana perilaku karyawan akan sesuai dengan harapan perusahaan.

1.5.2 Pengertian Disiplin Kerja

Dermawan dalam EMBA (2016) menyatakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”.

Disiplin kerja merupakan bagian/variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekelelahan, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan Nurcahyo dalam jurnal Ferawati (2017).

Disiplin, menurut Partika et al. (2020), didefinisikan sebagai upaya untuk menghindari pelanggaran terhadap aturan yang telah disetujui bersama selama kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat manajer untuk berkolaborasi dengan karyawan Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan untuk lebih memahami peraturan dan standar sosial yang berlaku di perusahaan. Jika karyawan mengabaikan peraturan perusahaan, mereka dianggap memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mematuhi peraturan perusahaan, mereka dianggap memiliki disiplin kerja yang baik.

1.5.3 Pengertian Motivasi

Motivasi, menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017), didefinisikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah

situasi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2007:95), motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk terus bekerja dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara dalam Wahyuni et al., 2023, motivasi adalah kekuatan atau emosi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

1.5.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawabnya .

Kinerja menurut Fahmi (2017) adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja menurut Afandi (2020) adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang dan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

1.6 Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan unsur yang penting dalam memaksimalkan kualitas sumber daya manusia seiring dengan berevolusinya ilmu teknologi, pengetahuan dan meningkatnya rivalitas dalam ataupun luar negeri. Tujuan diselenggarakan pelatihan kepada setiap karyawan adalah untuk menyelaraskan antara kemampuan dan standar prosedur perusahaan (Fahrozi et al., 2022). Pengimplementasian program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan mengharapkan karyawan mampu menyelesaikan target yang ditetapkan.

Wahyudi, W. (2021) menyatakan pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat kontradiktif antara teori dan praktik di lapangan yang dihadapi oleh karyawan.

Putri, R. W., Astuti, P. (2022) menyatakan diperolehnya pengetahuan dan informasi serta bertambahnya keterampilan karyawan dari pelatihan akan membuat produktivitas kerja karyawan meningkat sehingga terdapatnya pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

1.7 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wau et, al., (2021) mengemukakan bahwa semakin baik kedisiplinan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dimiliki karyawan. Fungsional disiplin kerja dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia menjadi unsur penting untuk mengetahui bagaimana kualitas dan loyalitas yang terdapat di dalam diri para karyawan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik perlu diterapkan disiplin yang tinggi dalam karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Arifin, M. Z., Hadi S. (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan untuk memperoleh tujuan dalam perusahaan / organisasi.

Abdullah, R., Amiruddin, H., Andi, F. H. (2023) menyatakan parameter disiplin kerja yang diterapkan, apabila dimaksimalkan oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang meningkat, seperti ditaatinya aturan / prosedur yang berlaku serta menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan tepat waktu.

1.8 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

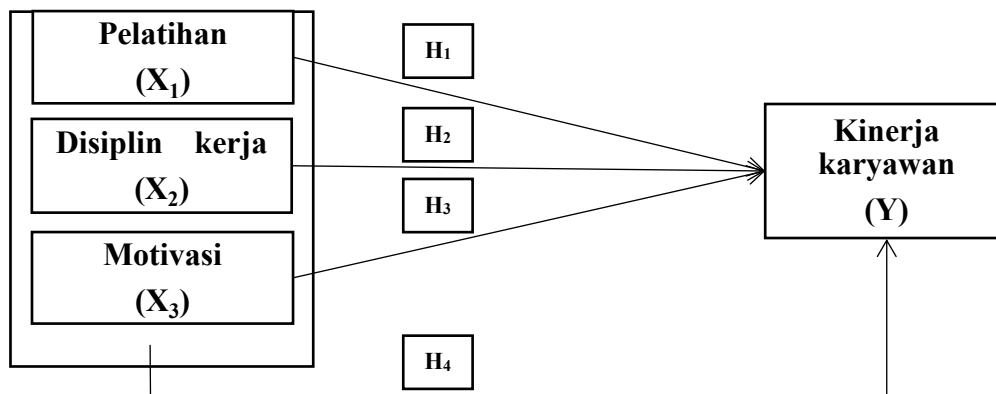
Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang dapat menggerakkan seseorang untuk bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan, motivasi bisa berasal dari dalam diri seperti keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan bisa berasal dari luar diri seperti untuk memperoleh pujian, penghargaan dari orang lain. Menurut Adinda, N. T., et al., (2023) motivasi kerja yang

diberikan dengan baik kepada diri karyawan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan,. Motivasi juga berpengaruh menimbulkan antusiasme karyawan untuk ikut terlibat dalam kegiatan yang diselenggarakan perusahaan.

Suparman, D.R. et al., (2023) mengutarakan timbulnya motivasi dalam diri karyawan bisa berawal dari pengakuan dan penghargaan atas kinerja baik yang telah dilakukan karyawan, pemberian kompensasi seperti bonus tahunan, kenaikan gaji ataupun jabatan, serta adanya figur kepemimpinan yang baik dari atasan. Hal ini menyebabkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.9 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori juga dasar penelitian diatas, maka kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut :



1.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dibahas, maka didapatkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H₁ : Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sagita Mulia Laras.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sagita Mulia Laras.
- H₃ : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sagita Mulia Laras.
- H₄ : Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sagita Mulia Laras.