

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

PT Angkasa Tour Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *tour and travel*. Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi kerja karyawan pada perusahaan PT Angkasa Tour Medan mengalami penurunan yang terlihat dari banyaknya karyawan yang belum inisiatif dalam bekerja dengan cepat dan tepat dan semangat kerja karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan PT Angkasa Tour Medan.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan pada perusahaan PT Angkasa Tour Medan masih rendah tercermin dari terjadinya keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi serta banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan.

Pelatihan kerja berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja yang diterapkan dalam perusahaan ini masih belum optimal dan efektif sehingga masih belum berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Bahan pelatihan yang diberikan masih sulit untuk mendukung tugas karyawan serta pelatih hanya dari senior atau karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup lama sehingga kurang optimal dalam pemberian pembelajaran kepada karyawan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja karyawan masih rendah terlihat dari seringnya karyawan tidak optimal dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Angkasa Tour Medan.”**

#### **I.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi adalah :

1. Disiplin kerja yang rendah terlihat dari keterlambatan, ketidakhadiran dan peningkatan pelanggaran aturan oleh karyawan.
2. Pelatihan kerja yang kurang dilaksanakan dan kurang terencana dengan baik.
3. Kepuasan kerja yang menurun tercermin dari banyaknya karyawan yang memilih keluar dari perusahaan.
4. Penurunan prestasi kerja karyawan terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

### **I.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi, batasan dan ruang lingkup masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat-manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti  
Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti
2. Bagi Perusahaan PT Angkasa Tour Medan  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

## **I.6 Teori tentang Disiplin Kerja**

### **I.6.1 Defenisi Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2013:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memnuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Menurut Fahmi (2016:75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh dari karyawan dalam menjalankan aturan perusahaan.

### **I.6.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampua
2. Teladan pemimpin
3. Waskat
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan.

## **I.7 Teori tentang Pelatihan Kerja**

### **I.7.1 Defenisi Pelatihan Kerja**

Menurut Priansa (2014:176), pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Bangun (2012:202), bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, dan pengetahuan individu untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

### **I.7.2 Indikator Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2013:51), komponen pelatihan yang digunakan oleh peneliti sebagai indikator adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (perofesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan jarus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

## **I.8 Teori tentang Kepuasan Kerja**

### **I.8.1 Defenisi Kepuasan Kerja**

Menurut Badriyah (2015:229), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Edison, dkk (2016:213) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan.

### **I.8.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Tegar (2019:67), Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan diantaranya :

1. Menyenagi Pekerjaan
2. Mencintai pekerjaan
3. Moral kerja yang positif
4. Disiplin kerja
5. Prestasi Kerja

## **I.9 Teori tentang Prestasi Kerja**

### **I.9.1 Defenisi tentang Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:151), “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

Menurut Hasibuan (2016:94), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### **I.9.2 Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:152-153), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecerdasan mental
5. Sikap
6. Disiplin waktu dan absensi

#### **I.10. Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2013:177) masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila prestasi kerja karyawan ditingkatkan.

#### **I.11. Teori Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

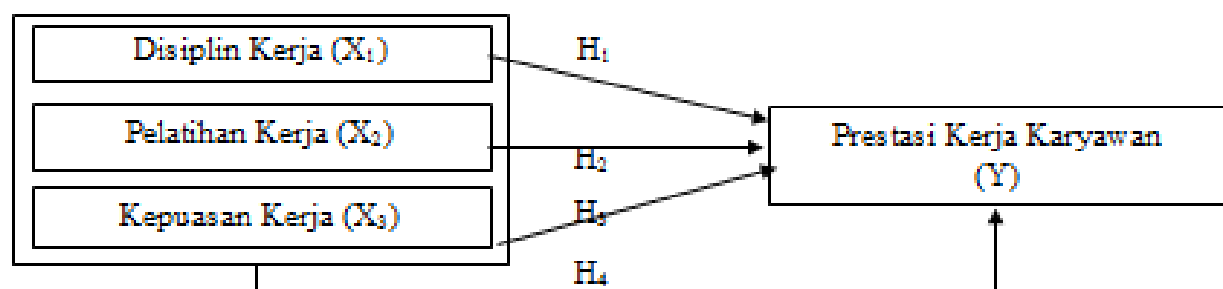
Menurut Kasmir (2016:134), dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat serta dapat mencapai prestasi kerja.

#### **I.12. Teori Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:11), ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mereka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mereka.

#### **I.13 Kerangka Konseptual**

Dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

#### **I.14. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan

H<sub>2</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan

H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan

H<sub>4</sub> : Disiplin kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Angkasa Tour Medan