

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dengan sistem mobilitas yang cukup padat dan cepat terutama kota-kota besar transportasi merupakan salah satu alat untuk dapat melakukan kegiatan mobilitas, mobil, motor ataupun kendaraan umum. Salah satu alat transportasi yang dapat digunakan dalam melakukan kegiatan bekerja. Dari hal inilah banyak bermunculan beberapa jasa *service* kendaraan bermotor agar kondisi mesin dapat stabil. Disamping itu penjualan sparepart juga sangat mendukung agar mesin mobil ataupun kendaraan tetap prima. Oli salah satunya karena hampir semua kendaraan bermotor menggunakan pelumas ke mesin untuk kelancarannya.

PT Star Auto Multilink Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distribusi oli merek federal. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan PT Star Auto Multilink Medan mengalami penurunan terlihat dari penurunan kualitas kerja karyawan yang tercermin dari peningkatan kesalahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memicu belum tercapainya target perusahaan PT Star Auto Multilink Medan.

Pelatihan kerja merupakan suatu kebutuhan guna mendukung salah satu bentuk kegiatan peningkatan kompetensi dan merupakan bagian integral dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Pelatihan kerja karyawan PT Star Auto Multilink Medan masih belum optimal tercermin dari belum terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan frekuensi pelatihan kerja yang tidak sering dilaksanakan, materi pelatihan yang diselenggarakan berbeda dengan pekerjaan karyawan sehingga pelatihan kerja yang terlaksana masih belum mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksima.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT Star Auto Multilink Medan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berupa

dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien.

Pengawasan kerja bersifat membantu agar sasaran yang ditetapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan dan kebocoran. Kurang ketatnya pengawasan PT Star Auto Multilink Medan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan. Pengawasan yang saat ini terjadi tidak dilakukan di seluruh divisi hanya difokuskan di divisi keuangan, pemasaran dan bengkel, terkadang pengawasan menghambat karyawan dalam bekerja dan tidak memudahkan karyawan dalam bekerja disebabkan pengawasan yang terlaksana cukup lama.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Pelatihan kerja karyawan masih belum optimal sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan
3. Kurang ketatnya pengawasan dari atasan menyebabkan karyawan lalai dan suka menunda pekerjaan
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat belum tercapainya target perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi PT Star Auto Multilink Medan untuk lebih meningkatkan tihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi Peneliti
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Pemasaran khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

I.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel :

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Suherman (2015)	Pengaruh Program Pelatihan, pengawasan dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN X PG. Ngadiredjo	X ₁ =Pelatihan X ₂ =Pengawasan X ₃ =Kemampuan Kerja Y= Kinerja	Secara simultan, program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial, program pelatihan, pengawasan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Afriyah (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ =Pelatihan Kerja X ₂ = Disiplin Kerja X ₃ =Pengawasan Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
Pratama (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Unilever Indonesia, Tbk	X ₁ : Rekrutmen X ₂ : Penempatan X ₃ : Pelatihan Y: Kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, Secara parsial pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Karyawan.

I.6 Teori Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

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

Menurut Mangkunegara (2013:45), tujuan pelatihan kerja untuk meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja,, menghindarkan keusangan dan meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Sinambela (2016:170), pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

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 Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2016:153-154), motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Hamali (2016:131), motivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, di dalamnya seorang karyawan dirangsang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Menurut Priansa (2016:202), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk para karyawan dalam bekerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

I.8 Teori Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswandi (2015:85), Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan sangat diperlukan agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

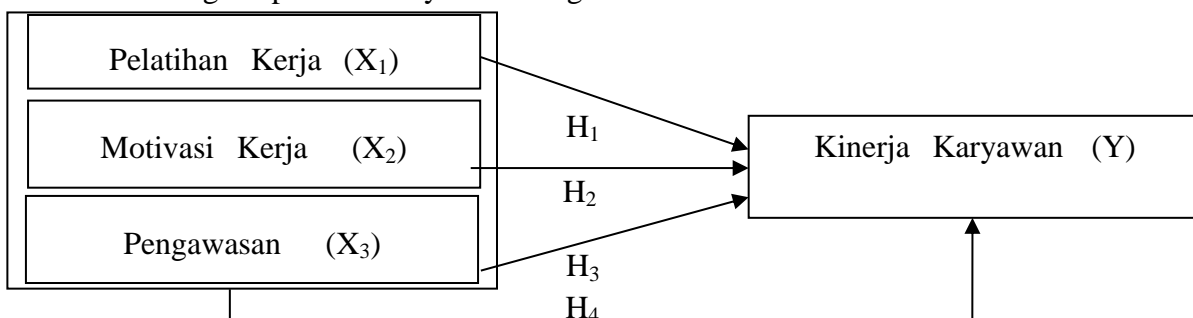
Menurut Handoko (2016:359), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Kadarisma (2016:171), pengawasan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, agar proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Jadi dapat ditarik kesimpulan, pengawasan adalah suatu proses manajerial yang bertujuan untuk mengoreksi dan mengurangi resiko yang terjadi yang dapat merugikan perusahaan.

I.9 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar II.1.

Kerangka Konseptual

I.10 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan
- H2 : Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan
- H3 : Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan
- H4 : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Star Auto Multilink Medan