

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, perusahaan harus menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk terwujudnya kinerja karyawan yang optimal. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan selama periode tertentu. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan adanya pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sabas Indonesia yang bergerak dibidang industri pakan ternak dengan produk Pakan Ternak Unggas & Perikanan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan didalam perusahaan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya. Hal ini diakibatkan dari tidak dapat mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan sehingga banyak melakukan kesalahan pada pekerjaannya.

Dalam PT. Sabas Indonesia terdapat kegiatan pelatihan kerja, tetapi masih banyak karyawan menganggap pelatihan tersebut tidak penting dan materi yang disampaikan pada saat pelatihan tidak diaplikasikan secara langsung sehingga pelatihan tersebut kurang efektif .

Pada perusahaan PT. Sabas Indonesia, masih ada karyawan yang tidak disiplin terlihat dari banyaknya karyawan tidak masuk kerja tanpa surat keterangan atau alasan yang jelas sehingga menjadi penyebab dalam penurunan kinerja karyawan.

Pada PT. Sabas Indonesia, motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan kurang maksimal sehingga karyawan menjadi kurang percaya diri dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan peran mereka diperusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk memilih dan menyusun penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabas Indonesia”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Dalam kegiatan pelatihan kerja masih banyak karyawan menganggap pelatihan tersebut tidak penting dan materi yang disampaikan pada saat pelatihan tidak diaplikasikan.
2. Disiplin kerja pada karyawan masih ada yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan atau alasan yang jelas.
3. Rendahnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti kurangnya percaya diri dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok.
4. Kinerja karyawan belum maksimal dalam pencapaian target terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?

4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti
Sebagai peningkat wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.
2. Bagi PT. Sabas Indonesia
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Sabas Indonesia untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

I.6 Teori Tentang Pelatihan Kerja

I.6.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2016:126), pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

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

Menurut Priansa (2016:176), pelatihan merupakan sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

I.6.2 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:62), indikator-indikator pelatihan, diantaranya:

1. Jenis pelatihan
2. Tujuan pelatihan
3. Materi pelatihan
4. Metode pelatihan
5. Kualifikasi peserta pelatihan
6. Kualifikasi pelatih/instruktur
7. Waktu

I.7 Teori Tentang Disiplin Kerja

I.7.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:334), disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

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

Menurut Hamali (2016:215), disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

I.7.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan kemanusiaan

I.8. Teori Tentang Motivasi

I.8.1 Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Bangun (2012:313), motivasi dapat diartikan sebagai tindakan untuk mempengaruhi seseorang agar dapat bertingkah laku agar seseorang dapat bertindak atau berperilaku secara teratur.

Menurut Priansa (2018:202), motivasi kerja merupakan tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berprestasi sesuai dengan pekerjaannya.

I.8.2. Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29), menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan
6. Pekerjaan itu sendiri

I.9. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018:75), kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dalam tanggung jawabnya.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

I.9.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208), indikator kinerja antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

I.10. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Erwin dan Suhardi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia	Untuk mengetahui apakah motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonder Trend Indonesia	Motivasi (X1) Pelatihan (X2) Kinerja Karyawan (y)	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun secara simultan pada motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Wonder Trend Indonesia
2.	Toto Wahono, Ida Aryati, Sri Hartono (2019)	Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo	Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo	Kedisiplinan (X1) Pelatihan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun secara simultan pada kedisiplinan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
3.	Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service	Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyaeen Pada PT Pertama Logistics Service	Disiplin kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara persial maupun secara simultan pada Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service

I.11. Teori Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:198), tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkannya kinerjanya.

I.12. Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

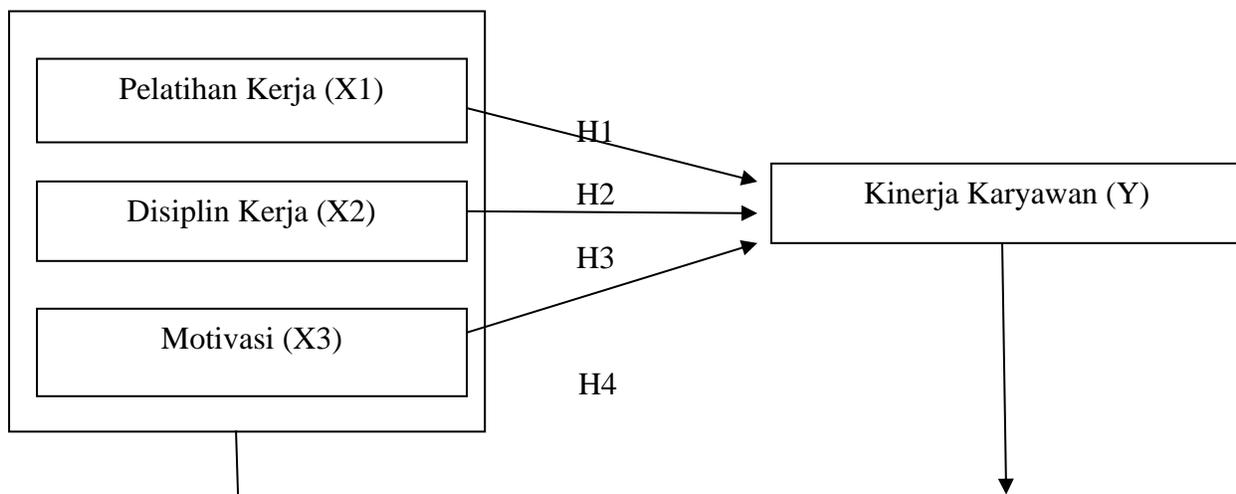
Menurut Hamali (2016:69), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi para karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

I.13. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:76), menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer, dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

I.14 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang didapatkan digambarkan sebagai berikut:



Gambar1.1 Kerangka Konseptual

I.15 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.

H4 : Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia.