

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dibutuhkan perusahaan karena sumber daya manusia berperan aktif dalam menjalankan dan proses pengambilan keputusan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga perlu beradaptasi dengan perkembangan zaman untuk menguasai teknologi. Untuk menjamin kelancaran kegiatan perusahaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, disiplin untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil pencapaian suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan sarana melatih kepribadian pegawai agar secara konsisten berkinerja baik dan pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Secara umum, bagi setiap orang, motivasi menjadi semangat yang membangkitkan dan meningkatkan semangat kerja serta meningkatkan produktivitas karyawan.

Selain itu, pelatihan karyawan juga penting untuk pengembangan perusahaan yang berkelanjutan, di mana karyawan dapat memperoleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya. Perusahaan selalu membutuhkan orang-orang yang berkompeten di bidangnya masing-masing untuk meningkatkan keuntungan dan pertumbuhan perusahaan.

PT. Surya Citra Solution adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa antara lain jasa kebersihan dan keamanan yang beralamat di Jl. Sei Arakundo No. 19, Sei Sikambing D, Medan Petisah, Medan, Sumatera Utara.

Berdasarkan observasi PT. Surya Citra Solution ditemukan memiliki permasalahan dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti kurangnya disiplin kerja di lapangan, dan berkurangnya efisiensi kerja tanpa pengawasan karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, karena perusahaan kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan pelatihan karyawan di dalam perusahaan masih kurang efektif.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Citra Solution”.

1.2 Identifikasi masalah

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Jika tidak ada pengawasan, disiplin kerja pegawai masih kurang terbukti, dan kinerja pegawai berkurang.
2. PT Surya Citra Solution masih memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga mempengaruhi kinerja.
3. Pelatihan kerja yang kurang efisien diyakini mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan PT Surya Citra Solution masih rendah, terbukti dengan adanya keluhan pelanggan.

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Henry Simamora (2004:746).

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Kehadiran tepat waktu
3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

1.3.2 Teori Tentang Motivasi Kerja

Robbins dan Couter (2004) menyatakan motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, etc all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

1.3.3 Teori Tentang Pelatihan

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (dalam Ruky, 2003), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Indikator-indikator pelatihan karyawan menurut Mangkunegara (2006) diantaranya:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Metode

1.3.4 Teori Tentang Kinerja

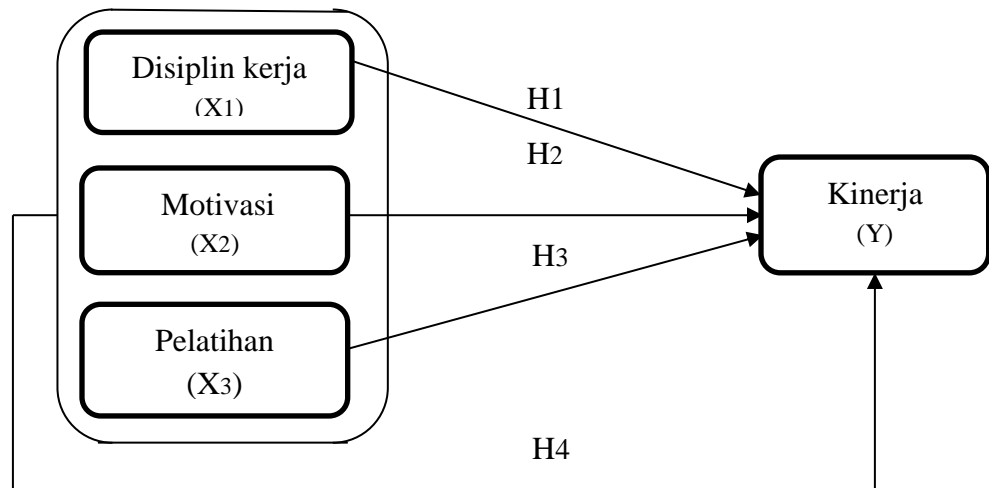
Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki indikator, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketetapan Waktu

1.3.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, kerangka konseptual penelitian ini diringkas sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual