

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Saat ini di era globalisasi, banyak sekali persaingan organisasi atau instansi yang kompetitif, demi menjadi unggul dalam berbagai bidang dengan cara berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai agar tidak ketinggalan dan mampu menjawab tantangan dari persaingan yang terjadi dengan mengandalkan SDM yang mempunyai ide-ide kreatif dan handal untuk mencapai Tujuan organisasi atau instansi. **(Sumber : Kompasiana.com)**

Akan tetapi tidak jarang banyak sekali organisasi atau instansi yang belum mendapatkan hasil dan target yang maksimal disebabkan berbagai hal seperti kinerja Pegawai Universitas Prima Indonesia terlihat masih kurang optimal sehingga belum sesuai target dan harapan universitas yg memiliki target untuk menjadi unggul di tahun 2026, karena semakin banyaknya universitas lain yang sudah meningkatkan keunggulan bersaing dengan mengajukan akreditasi Internasional sehingga memotivasi pimpinan UNPRI untuk mempersiapkan Universitas mengajukan akreditasi internasional, dengan demikian Universitas harus mengupayakan strategi Peningkatan Kinerja Para Pegawai yang belum optimal.

Penyebab penurunan kinerja pegawai salah satunya karna Pelatihan. Pelatihan yang ada di Universitas Prima Indonesia masih belum maksimal, selain itu partisipasi pelatihan masih tergolong rendah karna kurangnya motivasi memahami pentingnya pelatihan sehingga sering muncul rasa bosan/jenuh selama pelatihan berlangsung dan waktu yang terbatas dalam melakukan pelatihan.

Faktor lain seperti disiplin Kerja Pegawai Universitas Prima Indonesia masih tergolong kurang terlihat dari tingkat ketepatan waktu, karna belum adanya teknologi fingerprint untuk mendeteksi tingkat ketepatan waktu pegawai yang datang sesuai waktu yang ditentukan oleh pihak universitas. Selain itu, dikarenakan letak beberapa gedung kampus yang tidak berdekatan sehingga kurang pengawasan dari pihak Universitas Prima Indonesia.

Selain itu faktor lain ialah Penempatan kerja pegawai di lingkungan Universitas masih ada beberapa yang tidak sesuai pada kualifikasi serta kecocokan dengan pendidikan para Pegawai yang ada Di Lingkungan Universitas Prima Indonesia.

I.2. Identifikasi Masalah

Sesuai rangkaian Latar belakang di atas diperoleh identifikasi masalah penelitian ini meliputi:

1. Kinerja Pegawai Universitas Prima Indonesia yang masih kurang optimal.
2. Pelatihan yang ada di Universitas Prima Indonesia masih kurang dan tingkat partisipan yang tergolong rendah karna kurangnya motivasi memahami pentingnya pelatihan.
3. Disiplin Kerja Pegawai Universitas Prima Indonesia masih tergolong rendah karena belum ada teknologi fingerprint yang dapat mendeteksi ketepatan waktu dan juga lokasi kampus yg tidak berdekatan sehingga kurang nya pengawasan dari pihak Universitas.
4. Penempatan kerja di lingkungan Universitas Prima Indonesia Masih ada pegawai yang menempati posisi yang tidak relevan dengan latar belakang Pendidikan pegawai.

I.3. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah penelitian ini meliputi :

1. Apakah Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia?
2. Apakah Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia?
3. Apakah Penempatan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia?
4. Apakah Pelatihan, Disiplin Kerja serta Penempatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia?

I.4. Tinjauan Pustaka

I.4.1. Pengertian Pelatihan

Secara ringkas Veithzal Rivai Zainal (2014:164) berpendapat terkait pelatihan yakni tahapan atau proses berpendapat secara teratur merubah tingkah laku dan cara kerja pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi”.

I.4.2. Indikator Pelatihan

Pendapat Dessler (2015:284), Indikator Pelatihan Sebagai Berikut:

1. Pelatih
2. Peserta Latihan
3. Metode Latihan

4. Materi Latihan
5. Tujuan Latihan

I.4.3. Pengertian Disiplin Kerja

Secara ringkas Hasibuan (2017: 193), berpendapat yakni terkait disiplin kerja ialah kesadaran serta kemauan untuk mentaati segala norma sosial dan aturan dalam perusahaan. Sikap individu secara ikhlas menaati segala aturan dan menyadari akan kewajiban dan tanggung jawab untuk tetap disiplin yakni kesadaran.

I.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Pendapat Hasibuan (2016:194-198), dalam mengukur kedisiplinan pegawai,indikaor berikut:

1. Sikap Tegas
2. Sanksi Hukuman
3. Pengawasan melekat
4. Balas atas Jasa
5. Pemimpin Jadi Teladan

I.4.5. Pengertian Penempatan Kerja

Secara ringkas Tohardi dalam Priansa (2016: 125), berpendapat yakni terkait penempatan yaitu mendudukan seorang Pegawai/karyawan pada posisi berdasarkan latar belakang pendidikan atau kemampuan sehingga dengan cara paling umum untuk mengetahui orang atau prasyarat yang di harapkan untuk melakukan suatu tugas.

I.4.6. Indikator Penempatan Pekerjaan

Pendapat Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2013), Penempatan diukur dari indikator berikut:

1. Penempatan berdasarkan pendidikan
2. Penempatan berdasarkan pengalaman
3. Penempatan berdasarkan keterampilan
4. Penempatan bedasarkan faktor usia

I.4.7. Pengertian Kinerja

Afandi (2018:83) Berpendapat yakni terkait Kinerja Pegawai adalah suatu hasil yang sudah diraih yang diselesaikan oleh individu atau kelompok pada sebuah organisasi sesuai kemampuan dan kewajibannya dengan tujuan untuk mencapai target kerja yg ditentukan oleh organisasi, tidak bertentangan dengan etika atau moral dan tanpa melanggar hukum.

I.4.8. Indikator Kinerja Karyawan

Pendapat Robbins (2016:260) mengukur hasil kerja yang dicapai, yaitu:

1. Mandiri Bekerja
2. Waktu Tepat
3. Kuantitas saat Kerja
4. Kualitas saat Kerja

I.5. Teori Pengaruh

1. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut (Priansa, 2018) Pelatihan berfungsi untuk menangani masalah antara kualitas, tugas dan standar kualitas yang diperlukan untuk membangun kualitas pekerjaan agar pekerja siap dan mampu untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.

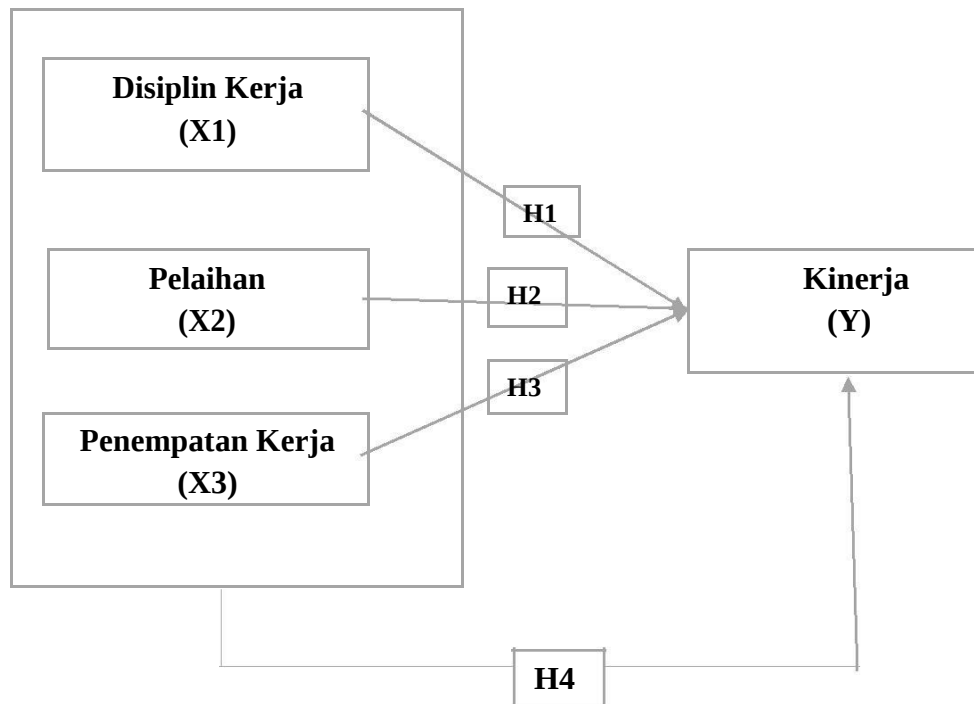
2. Teori pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja

Sesuai dengan Irham Fahmi (2017: 75) disiplin ialah kekuatan konsistensi untuk menciptakan dan membuat kemajuan terhadap dirinya sendiri.

3. Teori Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Sesuai (Hasibuan, 2015) posisi yang tepat merupakan merupakan inspirasi yang membuat energi dan kepercayaan kerja tinggi bagi Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

I.6. Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian di Universitas Prima Indonesia ialah :

H1 = Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia.

H2 = Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia.

H3 = Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia.

H4 = Pelatihan, disiplin kerja dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Universitas Prima Indonesia.