

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Peningkatan pendapatan dari sebuah perusahaan bukan bergantung hanya pada kemajuan teknologi, dan operasional yang dimiliki saja, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusianya juga yaitu karyawan itu sendiri. Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan sangatlah dibutuhkan Pelatihan Kerja, Displin Kerja, Motivasi Kerja, Tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tim untuk mencapai keberhasilan bersama. Dengan memadainya semua aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dari kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan BUMN sektor perkebunan yang ada di medan yaitu PTPN III yang dimana PTPN III. Berdiri pada tahun 1958 Perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah RI yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen. Melalui Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara.

Pada beberapa tahun terakhir PTPN III banyak meraih pencapaian yang luar biasa bertransformasi menjadi perusahaan yang siap bersaing di tingkat internasional. Transformasi yang dilakukan oleh PTPN III mempunyai tujuan untuk mengoptimalkan kinerja dan efektivitas perusahaan, ada 5 strategi akselerasi yang diterapkan oleh PTPN III optimalisasi portofolio dan operational excellences, commercial excellences, dan ekspansi hilir, optimalisasi aset dan kemitraan strategis, pengembangan kapabilitas dan budaya, serta meningkatkan sistem dan teknologi. Pada tahun 2022 terakhir pada bulan

desmber PTPN III meraup laba sebesar Rp.5,06 Triliun Capaian laba bersih tersebut, diperoleh dari peningkatan penjualan sebesar Rp44,9 triliun. Di mana angka ini berada di atas pencapaian tahun lalu sebesar 9,37 persen. Sementara EBITDA sampai Oktober tahun ini tercatat sebesar Rp12 triliun, atau naik sebesar 17,5 persen dibandingkan periode yang sama pada 2021. Peningkatan kinerja keuangan tersebut sejalan dengan perbaikan kinerja operasional, khususnya komoditi utama PTPN Group. Hingga Oktober 2022, perseroan berhasil memproduksi Tandan Buah Segar (TBS) 10,58 ribu ton, atau meningkat hampir 2 persen dibandingkan periode yang sama tahun 2021.

Pada perusahaan PTPN III terjadi fenomena yang pada karyawan yang dimana masih banyak karyawan belum mengupgrading skill mereka ditengah pesat perkembangan dunia teknologi sehingga banyak cara-cara konvensional yang dilakukan dalam pekerjaan, sehingga dapat memperlambat kinerja dari sebuah perusahaan. Dengan tidak meningkatnya skill karyawan, bisa disebabkan karena kurangnya motivasi dari atasan kebawahan sehingga komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak pernah ada. Pelatihan pada karyawan bisa dilakukan agar dimana peningkatan dalam kompetensi pada karyawan dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan yang sudah melakukan berbagai macam pelatihan pada karyawannya. Itu sebabnya banyak karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan seadanya dikarenakan kurangnya pekatihan kerja.

Dengan pengaruhnya motivasi kerja yang mengakibatkan karyawan tidak mau mengupgrading skill bisa menyebabkan terjadinya penurunan kualitas kerja, sehingga kerja-kerja yang ada tidak lagi memenuhi syarat SOP dari perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan dan mengakibatkan turunnya performa dari perusahaan akibat beberapa variable diatas tidak memenuhi standar yang ada. Dengan turunnya performa dan nilai perusahaan diakibatkan dari faktor-faktor diatas mengakibatkan kedisiplinan pada perusahaan menurun drastis dan menyebabkan kinerja karyawan. dibuktikan dengan dengan terlilitnya utang PTPN III pada tahun 2021 sebesar Rp.43 Triliun, dan pada tahun 2020 PTPN III terancam bangkrut, itu disampaikan oleh Ketua BPK RI Agung Jaya Sampurna di depan paripurna DPR RI yang merilis ihtisar Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI semester 1 tahun 2020. Ada 13.567 permasalahan dari temuan senilai Rp 8,97 triliun. Yang menarik dari sekian ratus BUMN, ketua BPK secara khusus menyebutkan pembentukan Holding Perkebunan dibawah PTPN III dinilai tidak

efektif untuk meningkatkan kinerja perusahaan dari PTPN 1 sampai PTPN XIV. Dari latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul peneleitian **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Displin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Medan ”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut ini :

1. Kurangnya pelatihan kerja mengakibatkan banyak karyawan yang tidak kompeten dalam menyelesaikan masalah yang muncul di lapangan,
2. Disiplinan kerja yang buruk mengakibatkan kurangnya efektifitas dalam bekerja,
3. Tidak adanya motivasi kerja yang di berikan oleh perusahaan mengakibatkan banyak karyawan yang tidak serius dalam melakukan pekerjaan yang sulit, dan bisa saja diluar dari *jobdesk* mereka.
4. Banyak karyawan yang tidak bekerja sepenuh hati, dan tidak peduli dengan perusahaan

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan ?
4. Bagaimana pengaruh peltihan kerja,displin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan ?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, dan rumusan masalah diatas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut ini :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan.

I.5 Teori Pelatihan Kerja

Suwatno (2018:118) menyatakan bahwa pelatihan kerja mengacu pada perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang telah dikonstruksikan karyawan untuk memungkinkan mereka mencapai tujuan yang dicapai oleh organisasi dengan meningkatkan standar personel.

I.6 Teori Disiplin Kerja

Menurut (Sumadhinata, 2018) Disiplin Kerja adalah Sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan karyawan agar mereka siap mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

I.7 Teori Motivasi Kerja

Menurut Syafri dan Hubeis (2007 Mahesa 2010), Motivasi Kerja adalah motivasi yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara mereka sendiri dan mencoba sesuatu, seperti memimpin karyawan, tanpa motivasi atasan atau karyawan.

I.8 Teori Kinerja Karyawan

Rivai dan Basri Masrami (2017:138) menyatakan, Kinerja Karyawan adalah hasil dari kemampuan seseorang secara keseluruhan untuk melakukan tugas selama kurun waktu atau waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, tujuan atau yang telah ditentukan sebelumnya seperti kriteria yang disepakati.

I.9 Penelitian Terdahulu

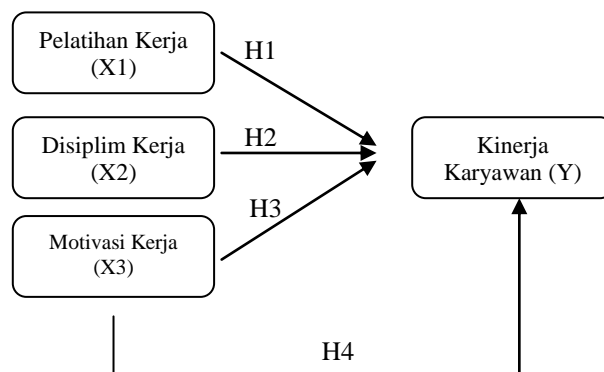
I.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Sri Lestari, Dilla Afifah (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ardena Artha Mulia	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian terdapat bahwasanya Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ardena Artha Mulia

2.	Kharina Kumala (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Motivindo Berkah Sejahtera	Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian tedapat bahwasanya Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Motivindo Berkah Sejahtera
3.	Rensi Suryanti (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cikarang	Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian tedapat bahwasanya Pelatihan Kerja ,Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Cikarang

I.10 Kerangka Konseptual

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



I.11 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Medan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Medan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Medan.

H4 : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Medan.