

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rata-rata berdirinya suatu perusahaan memiliki harapan agar kedepannya akan menjadi perusahaan yang berkembang dan sukses. Hal ini dapat terjadi apabila terdapat sumber daya manusia yang baik dan bermutu sehingga perusahaan dapat berkembang sebagaimana mestinya.

Prestasi kerja biasanya selalu menjadi fokus utama dalam pemantauan yang dilakukan perusahaan. Prestasi kerja memiliki fungsi untuk meningkatkan semangat dari setiap karyawan sehingga lebih memudahkan untuk mencapai tujuan bersama (Mutaqin & Naraga, 2022:651). Setiap atasan pasti selalu melakukan pemantauan terhadap setiap bawahannya agar dapat memberikan pekerjaan yang cocok dengan yang bersangkutan sehingga pemimpin perlu mengetahui prestasi kerja karyawannya agar ia dapat memperlakukan karyawannya secara adil dalam hal seperti promosi, gaji/upah, bonus dan sebagainya (Mutaqin & Naraga, 2022:651).

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kerjasama tim. Dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan (Jaenab, dkk, 2023:104). Dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan (Yani & Ismail, 2021:360).

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi internal yang meliputi tidak cukupnya menjawab dalam mengerjakan suatu tugas, melaksanakan tugas dengan sasaran yang jelas, mempunyai tujuan yang jelas dan menantang, terdapat umpan balik atas hasil kerjanya, senang bekerja, selalu terpacu untuk lebih unggul dari orang lain, dan memprioritaskan prestasi yang harus dicapai saat bekerja (Lubis, 2020:1212). Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya (Sari, dkk, 2023:1415).

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin Kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal

(Maduningtias, 2020:24). Kondisi tersebut akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai dan tujuan dari perusahaan dapat terwujud dengan maksimal.

PT. PLN (Persero) UP 3 Medan adalah salah satu perusahaan yang berkembang cukup cepat di Indonesia dimana perusahaan ini bergerak di bidang pekerbunan kelapa sawit. Terdapat permasalahan penurunan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan, hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan dari Perusahaan sehingga karyawan tidak begitu mengerti porsi kerjanya sendiri, kerja sama tim antara senior dan junior dalam penyelesaian masalah sehingga membuat masalah yang bersangkutan tertunda dalam jangka waktu yang cukup lama, motivasi dari karyawan lama mengalami penurunan, hal ini disebabkan karena jarang terjadi kenaikan gaji karyawan dan sebagian karyawan sering tidak hadir dan terlambat masuk Perusahaan sehingga hal ini membuat prestasi kerja karyawan mengalami penurunan.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Kerja sama Tim, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan?
2. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja, kerja sama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pelatihan kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN

- (Persero) UP 3 Medan.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.
 5. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, kerja sama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.

1.4 Landasan Teori

1.4.1 Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2021:01) Pelatihan kerja merupakan suatu proses transformasi dari seseorang yang dianggap ahli atau ahli di bidangnya menjadi orang lain yang membutuhkannya. Menurut Sudarso (2019:28) Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses pembelajaran dari ahli professional sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Widodo (2021:12) indikator dari pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan.
2. Tujuan pelatihan.
3. Materi pelatihan.
4. Metode pelatihan.
5. Kualifikasi peserta.

1.4.2 Kerjasama Tim

Menurut Arifin (2020:187) Kerjasama tim merupakan upaya yang dilakukan bersama-sama untuk meringankan suatu pekerjaan, cara agar mengefektifkan karyawan agar tidak ada yang menganggur adalah membagi pekerjaan ke karyawan yang lain. Menurut Ibrahim, dkk (2021:318) kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul Bersama sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Menurut pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah aktivitas yang dilakukan secara bersama demi tercapainya suatu tujuan.

Menurut Arifin (2020:188) indikator dari Kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kontribusi.
2. Interaksi.
3. Konsisten.
4. Kualitas.

5. Relevan.

1.4.3 Motivasi Kerja

Menurut Khaeruman, dkk (2021:21) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Menurut Suparman, dkk (2023:48) motivasi kerja adalah sebuah proses yang berawal dari munculnya kebutuhan dari seorang individu yang kemudian mendorong sebuah tindakan yang menjadi dasar timbulnya tujuan atau imbalan sebagai alasan sebuah kebutuhan.

Menurut pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah perasaan yang mempengaruhi semangat kerja seseorang.

Menurut Khaeruman, dkk (2021:32) indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:

1. Pengarahan Diri
2. Kekuasaan.
3. Kebutuhan Keamanan Kerja.

1.4.4 Disiplin Kerja

Menurut Febriansah (2018:125) disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Maduningtias (2019:112) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang mengikuti standar perusahaan tanpa adanya perintah dari atasan.

Menurut Febriansah (2018:130) indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Keadilan.
4. Sanksi Hukuman.
5. Hubungan Kemanusiaan.

1.4.5 Prestasi Kerja

Menurut Harras, dkk (2020:25) Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Menurut Gunadi & Kusumayadi (2020:24) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dan tingkah laku kerjanya dalam

melaksanakan aktivitas kerja.

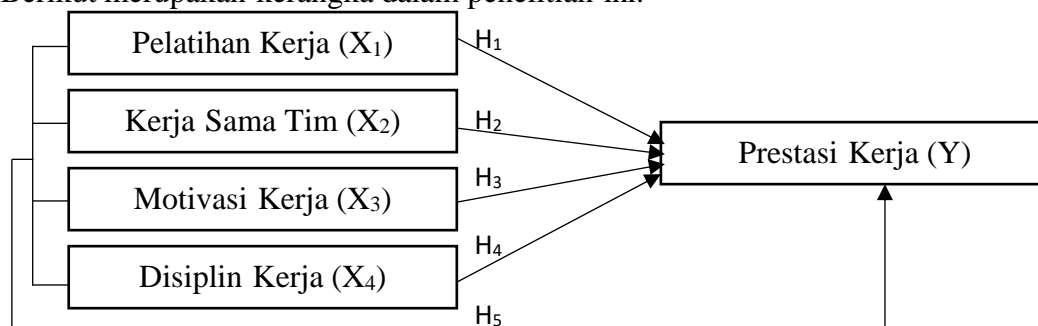
Menurut pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh karyawan dilihat dari kinerjanya dalam suatu periode.

Menurut Harras, dkk (2020:33) indikator dari prestasi kerja sebagai berikut:

1. Hasil Terbaik.
2. Jumlah Terbanyak.
3. Paling Bermanfaat
4. Mendorong Kemajuan.
5. Ekspansi

1.5 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka dalam penelitian ini:



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.
- H₂ : Kerja sama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.
- H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.
- H₄ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.
- H₅ : Pelatihan Kerja, Kerja sama tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Medan.