

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam era globalisasi yang meningkat, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam penggerak kemajuan organisasi dan bisnis karena berhasil mengukur pencapaian dan tujuan dari sumber daya yang ada. Untuk mendapatkan manajemen yang sesuai, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang mempunyai keterampilan, kemauan yang tinggi, pengalaman dan pengetahuan yang luas untuk mengelola suatu perusahaan atau organisasi.

Penelitian ini kami lakukan di Yayasan Global Prima Medan, Yayasan ini bergerak di bidang Pendidikan yang dimana Global Prima ini merupakan salah satu yayasan yang bisa dibilang yayasan baru tetapi sudah mencapai salah satu yayasan terbaik di kota medan sejak tahun 2009 dengan predikat A untuk setiap tingkatannya. Yayasan Global Prima merupakan sebagian besar dari grup Prima yang dikenal baik sebagai grup yang mengedepankan Pendidikan dan kesehatan dan juga lembaga pendidikan yang formal dan berkomitmen untuk menjadi wadah Pendidikan terbaik bagi putra-putri Indonesia. Di dalam penelitian ini kami menggunakan faktor pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Yayasan Global Prima Medan. Karena setelah kami amati faktor-faktor ini yang menjadi masalah penting untuk mengembangkan kinerja yang berkelanjutan.

Faktor pertama adalah pengaruh pelatihan kerja. Penelitian kami ini mengambil variable pelatihan kerja yang dimana menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Dimana penyebabnya bisa di lihat dari pelatihan yang jarang di lakukan sehingga menyebabkan kesalahan dalam bekerja.

Faktor kedua yang menjadi variable menurunnya kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Di dalam Yayasan tersebut kurang ketat diterapkan disiplin kerja sehingga masih sering para pegawai datang terlambat yang sebenarnya bekerja pada pukul 06.45, namun seringkali mereka baru datang pada pukul 07.00 terkadang tidak masuk shift (kerja), bahkan saat ini masih terdapat beberapa pegawai yang mangkir kerja karena alasan yang tidak wajar sehingga menyebabkan terhambatnya operasional Yayasan.

Pada faktor yang ketiga ini diduga menjadi masalah dalam perusahaan yaitu motivasi. Dapat dilihat kurangnya motivasi atau dukungan dan dorongan dari pimpinan Yayasan maupun dari rekan kerja, sehingga para pegawai merasa jenuh saat bekerja ataupun malas-malasan saat bekerja sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak selesai tepat waktu dan rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya berkurang.

Pada hakekatnya, kinerja Yayasan yang baik itu dikuasi adanya pegawai Yayasan Global Prima Medan yang mampu menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Tetapi kenyataannya kinerja pegawai Yayasan Global Prima masih belum maksimum dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, Penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja,**

Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Global Prima Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah dapat ditentukan berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya, seperti:

1. Pelatihan kerja yang masih jarang dilakukan sehingga menyebabkan adanya kesalahan dalam bekerja.
2. Disiplin kerja yang dimana kurang ketat di terapkan sehingga masih ada pegawai yang terlambat dan tidak masuk shift (kerja).
3. Motivasi yang sangat kurang diberikan dari pimpinan Yayasan ataupun rekan kerja sehingga kinerja pegawai berada di bawah kinerja Yayasan.
4. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap kinerja yang mengakibatkan belum maksimum menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan yang sudah di tentukan oleh pimpinan Yayasan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, berikut ini adalah bagaimana masalah penelitian ini dirumuskan :

1. Apakah kinerja pegawai mendapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan Kerja?
2. Apakah kinerja pegawai mendapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja?
3. Apakah kinerja pegawai mendapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan dapat meningkat dan secara signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk memahami pengaruh yang signifikan dari Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk memahami pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk memahami pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk memahami pengaruh secara bersamaan dari Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat penelitian yang penulis harapkan dari penelitian ini :

1. Bagi Yayasan Global Prima Medan
Untuk memberikan solusi terhadap permasalahan bagaimana Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Yayasan Global Prima Medan. Yayasan Global Prima Medan.
2. Bagi Penulis
Untuk menguji teori dan praktik yang telah dipelajari tentang sumber daya manusia, khususnya variabel yang mempengaruhi motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, memberikan pengetahuan, dan menjadi bahan untuk penelitian lebih lanjut mengenai manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dikembangkan dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian. Berikut hasil penelitian – penelitian terdahulu.

No.	Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Penelitian pada Pegawai PT Pos Indonesia (persero) Cabang Kota Kediri)	Pelatihan, Materi pelatihan dan Instruktur pelatihan dan kinerja pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Pelatihan, Materi pelatihan dan Instruktur pelatihan secara persial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ngajuk (Kartika Dwi Arisanti, 2019)	Variabel Independen : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Liear Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya (Adi Robith Setiana, 2017)	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Analisi Regresi Linear Sederhana	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
4.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PegawaiProduksi PT.Gatra mapan Ngijo Karang Ploso (Ida, dkk, 2017)	Variabel Independen : Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Analisi Regresi Linear Berganda	Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1. 1 Penelitian terdahulu

1.7 Tinjauan Pustaka

Teori Pelatihan Kerja, menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2016:62) merupakan metode untuk memberikan informasi, kemampuan, dan sikap tertentu agar pekerja lebih kompeten dan mampu melakukan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan aturan di tempat kerja.

Teori Pelatihan Kerja, menurut Mangkuprawira (2016:135) menyiratkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai menjadi lebih baik. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian para pegawai ini akan berdampak pada seberapa baik mereka dapat meningkatkan pekerjaan mereka dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Yayasan.

Teori Pelatihan Kerja, menurut Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2017) proses membantu pekerja dalam mengembangkan perilaku, sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang akan membuat mereka lebih produktif dalam peran mereka saat ini atau di masa depan.

Berdasarkan pengertian Pelatihan Kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pelatihan kerja adalah kegiatan yang direncanakan dan dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk memberikan pengetahuan dan kemampuan kepada para pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih mudah dan sesuai dengan aturan di tempat kerja.

Indikator Pelatihan Kerja, menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2018:216) :

1. Jenis Pelatihan;
2. Materi Pelatihan;
3. Tujuan Pelatihan;
4. Metode Pelatihan.

Teori Disiplin Kerja, menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan yayasan dan norma sosial yang berlaku.

Teori Disiplin Kerja, menurut Prof.Dr.H.Edy Sutrisno, M.Si (2016:86) merupakan suatu kegiatan atau tindakan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk memperbaiki sikap atau perilaku yang salah di antara pegawai.

Teori Disiplin kerja, menurut Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) adalah kemampuan untuk melakukan tugas secara konsisten, rutin, dan sesuai dengan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian Disiplin Kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah cara untuk mengendalikan sikap dan perilaku pegawai untuk memastikan bahwa mereka mengikuti aturan dan kebiasaan yang berlaku di tempat kerja.

Indikator Disiplin Kerja, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94)

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat;
2. Peraturan dasar tentang berpakaian;
3. Peraturan dasar tentang bertingkah laku dalam pekerjaan.

Teori Motivasi, menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah dorongan yang muncul secara langsung yang mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang mereka hadapi demi mencapai hasil yang lebih baik.

Teori Motivasi, menurut Hamali (2016:133) motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan internal yang dimiliki seseorang dengan kemampuan untuk memengaruhi keadaan dihadapi mereka.

Teori Motivasi, menurut Mohtar (2019:20) adalah dorongan yang dimiliki seseorang di tempat kerja untuk bertindak dengan cara yang mendukung tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian Motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu hal yang ditimbulkan atau dorongan yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Indikator Motivasi, menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) :

1. Kebutuhan keselamatan;
2. Kebutuhan sosial;
3. Kebutuhan akan penghargaan;
4. Aktualisasi diri

Teori Kinerja Pegawai, menurut Kaswan (2017:278) Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai bagian dari penerapan pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang mendukung atau memajukan tujuan organisasi.

Teori Kinerja Pegawai, menurut Rivai & Basri (2017:138) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode waktu tertentu.

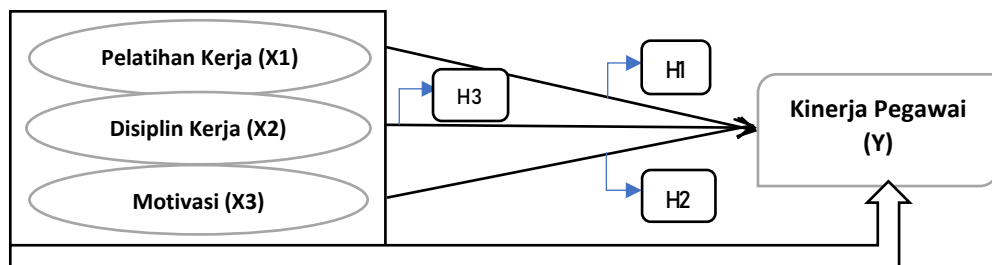
Teori Kinerja Pegawai, menurut Daulay (2019:210) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Berdasarkan pengertian Kinerja Pegawai yang dikemukakan oleh beberapa ahli, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses kerja tertentu yang dilakukan secara terencana pada waktu yang telah ditentukan oleh pegawai dan organisasi.

Indikator Kinerja, menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15) :

1. Pelaksanaan Tugas;
2. Tanggung jawab;
3. Kualitas Kerja.

1.8 Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang tertera pada kerangka konseptual, maka di dapatkan rumusan Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

- H1** : Pelatihan Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Yayasan Global Prima Medan.
- H2** : Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Yayasan Global Prima Medan.
- H3** : Motivasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Yayasan Global Prima Medan.
- H4** : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Yayasan Global Prima Medan.