

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yaitu aset utama perusahaan sebab tugasnya menjadi poin penting bagi pelaksana kebijakan serta aktivitas operasional perusahaan. Kemampuan yang ada di perusahaan yang mencakup fisik finansial, atau teknologi tidak tentu bekerja secara optimal bilamana tidak ditopang oleh kemampuan manusia yang professional. PT PDAM Sei Agul Medan merupakan perusahaan bergerak dibidang produksi air.

Melalui data penjualan yang peneliti terima satu tahun terakhir dari bagian penjualan perusahaan terlihat bahwa hasil kinerja mengalami penurunan mulai dari bulan oktober 2018 hingga bulan januari 2019. Dengan persentase pada bulan oktober yaitu 90.95%, bulan november yaitu 91.20%, bulan desember sebesar 94% dan pada bulan januari 2019 yaitu 92.95%. ini disebabkan oleh masalah yang terjadi seperti pipa bocor, matinya air diwaktu tertentu, yang menyebabkan berkurangnya pemakaian air, dan air keruh. Masalah tersebut terjadi karena kinerja yang menurun.

Motivasi ialah salah satu masalah yang perlu diamati oleh perusahaan. Tidak semangatnya karyawan dapat pula diakibatkan karena besar kecilnya gaji yang didapat. Jenis motivasi yang diterima setiap karyawan terdiri dari gaji bulanan, uang makan, uang tunjangan, THR. Fenomena yang terjadi di PT. PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan adalah karyawan kurang puas dengan gaji yang diterima setiap bulannya. Ketidakpuasan yang di rasakan oleh karyawan berpengaruh dengan kinerja karyawan, ditandai dengan kurang fokusnya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pelatihan merupakan sarana yang sangat baik untuk mengatasi bisnis masa depan untuk mencapai tujuan. Pelatihan kerja yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, kualitas, dan pengetahuan dalam bekerja. Tetapi masalah yang terjadi dalam pelatihan adalah kurangnya frekuensi/pelaksana pelatihan kerja dalam setiap tahunnya dalam mengikuti pelatihan kerja tersebut.

Demi memperoleh sasaran yang tepat disiplin merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Namun masalah yang terjadi di PT PDAM TIRTANADI yaitu dimana kedatangan karyawan bersifat tidak bertanggung jawab sebab setiap tanggal atau bulannya mendapati kenaikan dan penurunan atau bersifat tidak stabil. Keadaan ini mestinya menunjukkan

ambang kemauan kerja yang buruk dan akibatnya karyawan tidak mampu mengatasi tugas pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan dengan penjelasan di atas disini pengkaji melaksanakan observasi “**Pengaruh Motivasi , Pelatihan , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Medan “ .**

Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, boleh dilakukan identifikasi masalah dalam observasi ini yakni :

1. Rendahnya motivasi kerja, dilihat dari kurangnya pemberian motivasi baik berbentuk non finansial ataupun finansial terhadap karyawan.
2. Kurangnya pelatihan yang di berikan kepada karyawan pada PT PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN.
3. Disiplin kerja yang rendah, terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tidak stabil.
4. Penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari persentase data penjualan pada PT PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, permasalahan menyatakan pada observasi ini ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak motivasi kepada kinerja karyawan pada PT. PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN ?
2. Bagaimana dampak pelatihan kepada kinerja karyawan pada PT. PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN ?
3. Bagaimana dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada PT. PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN ?
4. Bagaimana dampak motivasi pelatihan disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada PT, PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakan observasi ini ialah:

1. Untuk menguji serta mengkaji motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PDAM CABANG SEI AGUL MEDAN.
2. Untuk menguji serta mengkaji pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PDAM CABANG SEI AGUL MEDAN.
3. Untuk menguji serta mengkaji disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN.
4. Untuk menguji serta mengkaji motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PDAM CABANG SEI AGUL MEDAN.

Teori Motivasi

Menurut Fauzi dan Irviani (2018:47) Motivasi dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya daya penggerak atau dorongan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut fauzi dan irviani (2018:51) :

1. Kemampuan
2. Apresiasi
3. Sanggahan
4. Kewajiban
5. Peningkatan

Teori Pelatihan

Menurut Anwar Mangkunegara (Andrew E. Sikula) (2017:44), Pelatihan (*Training*) ialah suatu prosedur dalam waktu singkat yang menerapkan prosedur yang jelas dan teratur dimana karyawan non-managerial mengamati ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis dalam sasaran yang terbatas.

Indikator yang digunakan untuk menilai pelatihan berdasarkan Anwar Mangkunegara(2017:44) :

1. Dalam pelatihan peningkatan dan tujuan harus nyata dan dapat di ukur
2. Pengembangan dan materi training harus sesuai dengan sasaran yang akan di capai

3. Teknik training dan pengembangan harus sebanding dengan tingkat keterampilan karyawan yang menjadi anggota
4. Kandidat pelatihan dan peningkatan (*trainer*) harus mencukupi kualifikasi yang ditentukan

Teori Disiplin

Menurut Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan merupakan pengetahuan dan keinginan seseorang untuk mematuhi seluruh kebijakan perusahaan dan norma social yang ada.

Indicator yang dipakai untuk mengukur disiplin berdasarkan Supomo dan Nurhayati (2018:134) :

1. Pimpinan yang patut di contoh
2. Tegas
3. Balas jasa
4. Sanksi hukuman
5. Kadilan

Teori Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melakukan kewajibannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawannya dalam menggapai mutu dan kuantitas.

Indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Bangun (2012:234) :

1. Banyaknya aktivitas
2. Tingkat kewajiban
3. Ketentuan waktu
4. Absensi
5. Kecakapan kerja sama

Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:61), perilaku moral pegawai terhadap keadaan kerja yang pro dan konkret itulah yang mempererat motivasi kerjanya untuk menggapai kemampuan yang maksimal.

Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

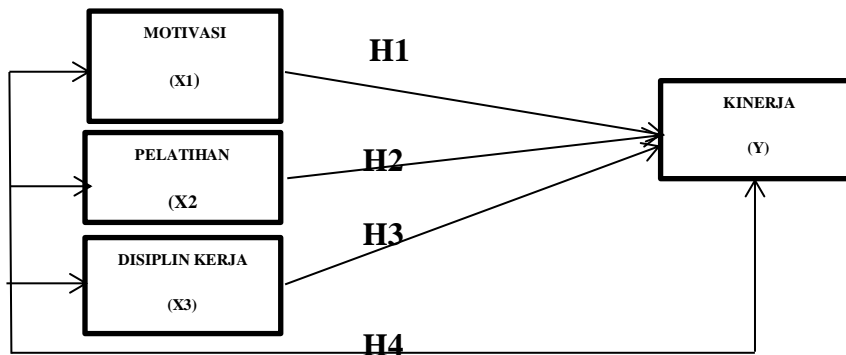
Berdasarkan Sagala dan Rivai (2011:212) , Pelatihan sungguh berarti oleh pekerja baru ataupun pekerja yang lama. Training (Pelatihan) untuk masa saat ini atau masa yang akan datang didefinisikan menjadi suatu aktivitas untuk meningkatkan prestasi.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Siagian(2015:305), Pendisiplinan pegawai yakni suatu cara untuk training yang mencoba mengoreksi dan melatih keterampilan, perilaku pegawai maka para pegawai akan dengan tulus berupaya untuk melangkah secara komperatif bersama pegawai untuk meningkatkan hasil kerja nya.

Kerangka Konseptual

Menurut uraian teori dan observasi terlebih dahulu, kemudian boleh di susun suatu rangka konseptual dalam penelitian ini melalui gambar dibawah ini :



Hipotesis Penelitian

Meurut Sugiono(2012:134), Hipotesis adalah balasan sementara dalam suatu masalah pengkajian, dimana kesimpulan kasus peneltian ini sudah dinyatakan dengan bentuk pertanyaan. Mengenai hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUIL MEDAN.

H2 : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN.

H3 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PDAM TIRTANADI CABANG SE IAGUL MEDAN.

H4 : Motivasi, pelatihan, Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PDAM TIRTANADI CABANG SEI AGUL MEDAN.