

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT Prima Multi Terminal menyediakan layanan terminal petikemas antar pulau dan internasional. Dengan jenis Pelayanan jasa Stevedoring, Haulage, Receiving/Delivery, Penumpukan, dan Pelayanan Dermaga yang beroperasi di kota Medan provinsi Sumatera Utara. Dalam kegiatan operasional perusahaan, pasar persaingan global setiap tahunnya mengalami perluasan di berbagai sektor di seluruh dunia. agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing sembari meraih tujuan perusahaan, salah satu faktor yang perlu di tingkatkan adalah aspek kinerja Sumber daya Manusia. tujuan suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan usaha dan pengembangan usaha selalu berhubungan dengan baik atau buruknya kinerja karyawan. Perilaku setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi di pengaruhi oleh faktor eksternal yang membentuk individu menjadi cakap dan profesional dalam bekerja, seperti Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan menstimulus kinerja karyawan menjadi lebih baik melalui cara bekerja yang efektif. Faktor internal diantaranya adalah motivasi dan disiplin dalam bekerja yang tertanam dalam pola pikir dan di implementasikan melalui tindakan dalam bekerja dengan hasil kerja yang baik dan secara langsung berpengaruh terhadap tercapainya target perusahaan.

Tabel 1.1 Tabel Fenomena

Tahun	Data trucking pick up, Pengiriman & Steve Doring				
	2020	2021	2022	2023	2024
Trafick (Teus)	575.76	628.839	612.432	570.488	581.399

Sumber: Bagian Pengembangan Sumber daya Manusia PT Prima Multi Terminal

Berdasarkan tabel 1.1 dapat di lihat adanya penurunan penjualan yang signifikan di tahun 2021 hingga tahun 2023, Fenomena tersebut bisa di sebabkan oleh faktor menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang buruk tidak hanya mempengaruhi kualitas output perusahaan tetapi juga dapat menurunkan tingkat kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan dan keuntungan perusahaan (Rahayu, 2024). Melalui hasil wawancara awal bersama staff bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia PT Prima Multi Terminal, ada beberapa pokok permasalahan yang selalu terjadi dalam kegiatan operasional perusahaan walaupun sudah mengalami pemutusan hubungan kerja karyawan yang kurang optimal juga tidak sesuai dalam bekerja sesuai standar perusahaan dan perekrutan karyawan baru, masalah kinerja karyawan yang kurang baik akan muncul seiring berjalannya waktu. Kinerja seorang karyawan didefinisikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan selama mereka melaksanakan tanggung jawab mereka. Kinerja ini dapat diukur dari kualitas dan kuantitas (Susilo et al, 2024), Masalah awal yang muncul adalah buruknya hasil kerja karyawan karena rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan yang juga bersinggungan dengan disiplin dalam bekerja karyawan ketika masa kerja sudah semakin lama di perusahaan. Motivasi memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin dan rekan satu divisi akan memberikan keyakinan dan inspirasi serta dorongan untuk bekerja secara optimal internal dari diri seorang karyawan (Alkadri, 2024).

Langkah yang di berikan perusahaan dalam pengoptimalan kinerja karyawan adalah pemberian pelatihan kerja atau training secara keseluruhan pada setiap divisi secara berkala. pelatihan kerja bertujuan untuk memberikan solusi permasalahan yang muncul karena kinerja karyawan yang mulai menurun atau adanya kebutuhan untuk beradaptasi dengan sistem kerja yang berhubungan dengan mekanisasi terbaru,

Jenis dan metode Pelatihan kerja yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan setiap divisi dalam suatu perusahaan dan tidak bisa di generalisasikan (Wijaya, 2023). namun pelatihan kerja yang di berikan belum memberikan dampak yang maksimal terhadap hasil kerja karyawan.

Tata kelola perusahaan yang baik dalam memanajemen sumber daya manusia akan mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja dimana variabel tersebut merupakan Indikator tata kelola perusahaan yang baik (Lubis F,2024). Dari pemaparan di atas, ada faktor yang menyebabkan baik dan buruknya kinerja karyawan baik dari segi eksternal dan internal karyawan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi sebagai variabel yang hendak di teliti maka peneliti akan melakukan penelitian kualitas kinerja sumber daya manusia dengan judul penelitian “Pengaruh Dampak Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal”.

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai PT Prima Multi Terminal.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Stehen P. Robbins, motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Hasan, 2024). Pekerja yang termotivasi akan melakukan tingkat usaha tertentu (intensitas), waktu tertentu (persistence), dan arah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Safrizal,2022). Motivasi yang kuat sangat penting untuk memastikan setiap karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi, menghadapi tantangan yang menantang, dan pastinya menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi karyawan (Alkadri, 2024). Pada penelitian ini menggunakan teori motivasi abraham Maslow yang menyatakan dalam mencapai tingkatan kebutuhan selanjutnya, seseorang dapat menggunakan kuasa motivasi untuk mendorong mereka dalam mencapai tingkat kebutuhan di tingkat selanjutnya (Sunyoto, 2023).

I.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Suharsimi Arikunto mendefinisikan kedisiplinan sebagai kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan tata tertib karena didorong oleh kesadaran (Ramadhani, 2024). Kedisiplinan kerja yang tinggi signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan (Sihombing, 2024). Kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan karena itu melatih karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan. Jika seorang karyawan lebih disiplin, mereka akan lebih produktif, yang secara langsung berdampak pada hasil kerja. Disiplin memiliki tujuan utama untuk meningkatkan efektivitas semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha menghindari kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja karena kelalaian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin berusaha untuk menghindari kesalahan atau keteledoran yang disebabkan oleh kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan (Estiana, 2023).

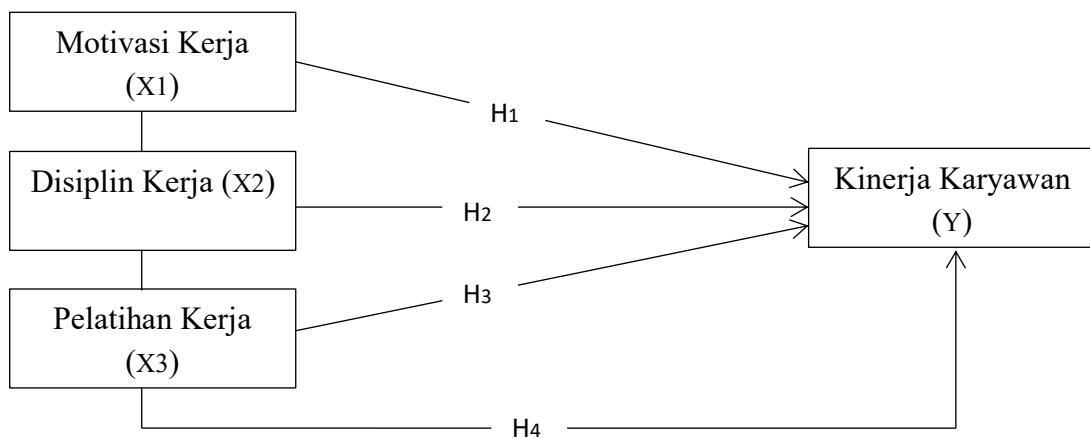
I.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan (training) menurut Subroto, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. (Selfiana,2023). Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan. Program pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan sukses (Nehe,2023). Dengan pemberian pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang dan kebutuhan dan dilakukan secara berkelanjutan maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui hasil kerja yang baik. Pelatihan dan disiplin kerja harus mendukung kinerja yang baik dari karyawan. Pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, pelatihan telah ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini (Parta, 2023).

I.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Karyawan yang mengikuti pelatihan secara teratur cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, telah terbukti bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan program pelatihan dan menegakkan disiplin kerja guna mencapai kinerja yang optimal (Sari, 2024). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Safitri, 2023). Di antara berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan variabel pelatihan kerja. Jika hanya salah satu faktor yang berpengaruh maka kinerja pegawai kurang optimal dan hasil kerja kurang efektif dan efisien.

I.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

I.5 Hipotesis

Dalam Penelitian ini memiliki 4 hipotesis hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal.
2. Secara Parsial Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal.
3. Secara Parsial Variabel Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal.
4. Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Multi Terminal