

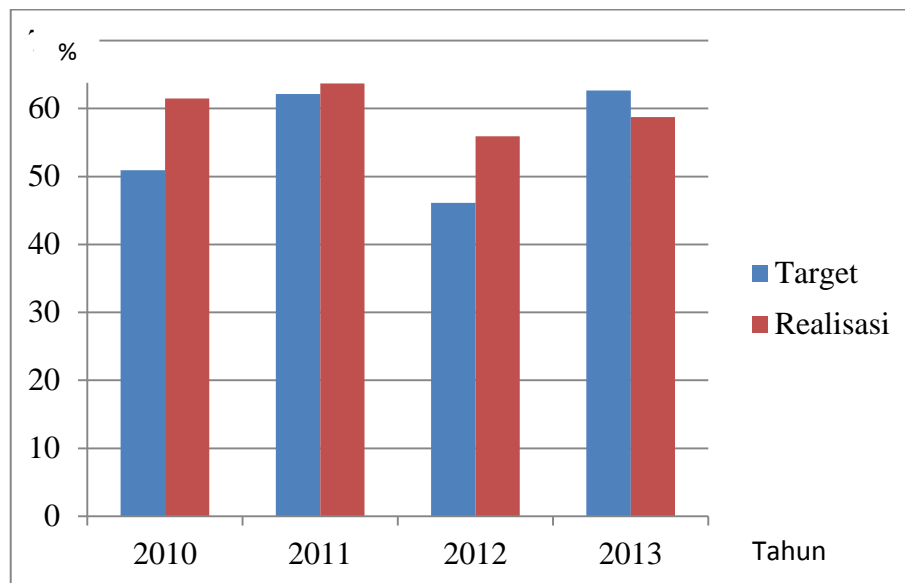
BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya yang paling penting dalam setiap organisasi adalah sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan sekaligus untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Simamora (2007;132) menyatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Fenomena yang terjadi dilapangan, terdapat belum optimalnya kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.

Berdasarkan laporan kinerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dapat dilihat dengan naik turunnya kinerja dalam bagian operasional belum mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1. berikut ini :



Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia (data diolah)

Gambar 1.1
Target dan Realisasi Kinerja
PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik
Tahun 2010-2013

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa untuk realisasi kinerja PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik pada tahun 2013 tidak mencapai target yang telah ditentukan. Pada tahun 2010 kinerja yang terealisasi adalah sebesar 61 %, hal ini menunjukkan kinerja baik. Pada tahun 2011 kinerja karyawan meningkat mencapai 63%. Kemudian pada tahun 2012 kinerja terealisasi sebesar 55 % dari target yang ditentukan, sedangkan Indikasi turunnya kinerja nampak dalam pencapaian kinerja pada tahun 2013 dengan realisasi hanya mencapai 58 % dari target yang ditentukan.

Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai sesuai dengan

kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Sedarmayanti (2011) dalam (Yakub, dkk. 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) dalam (Yakub, dkk. 2014) adalah:

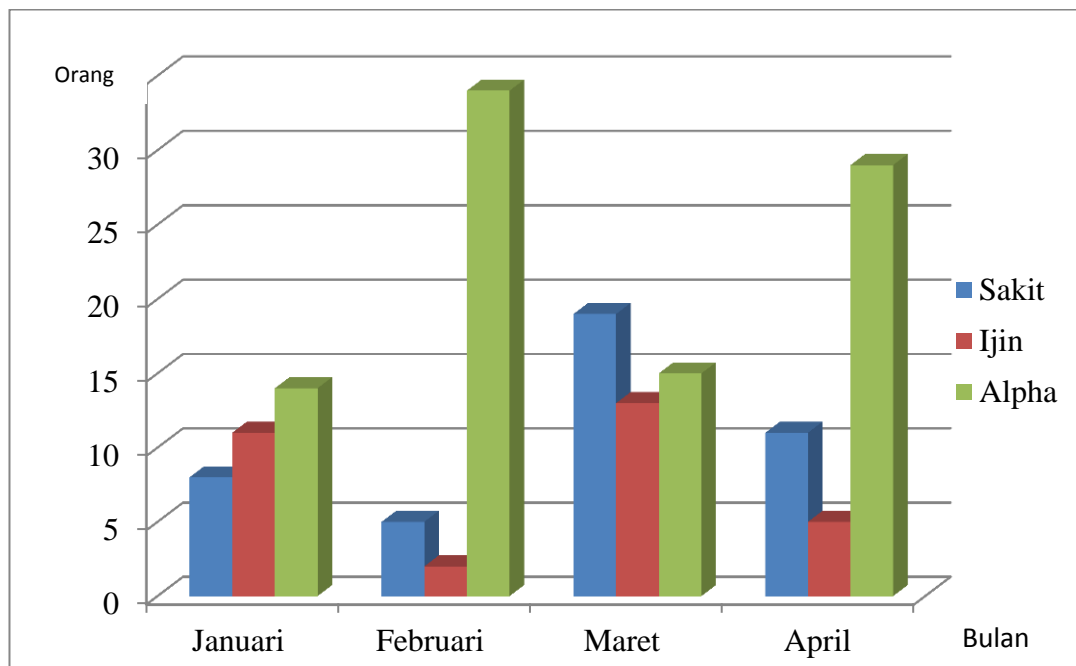
1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu pegawai.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada pegawai.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
4. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015).

Disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa disiplin yang semakin baik mencerminkan semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja pegawai yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan.

PT. Pembangkitan Jawa-bali UP Gresik telah menerapkan disiplin secara ketat dapat dilihat dalam penggunaan sistem komputerisasi absensi dengan menggunakan sistem *finger scan*. Sistem *finger scan* sebagai fasilitas untuk mengelola, memantau serta menghasilkan laporan-laporan cuti dan absensi yang dapat digunakan, untuk melihat perilaku absensi pegawai serta melihat kinerja pegawai. Komputerisasi sistem rekap absen berlangsung pada bagian absensi. Bagian absensi bertugas untuk mencatat atau menginput jumlah pegawai yang tidak masuk serta jumlah pegawai yang nantinya akan dimasukkan kedalam daftar nama pegawai untuk diproses dan dimasukkan kedalam database perusahaan. Berikut ini adalah gambar 1.2 yang menggambarkan tentang rakapitulasi kehadiran karyawan operasional PT. Pembangkitan Jawa-bali UP Gresik.



(Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia 2016)

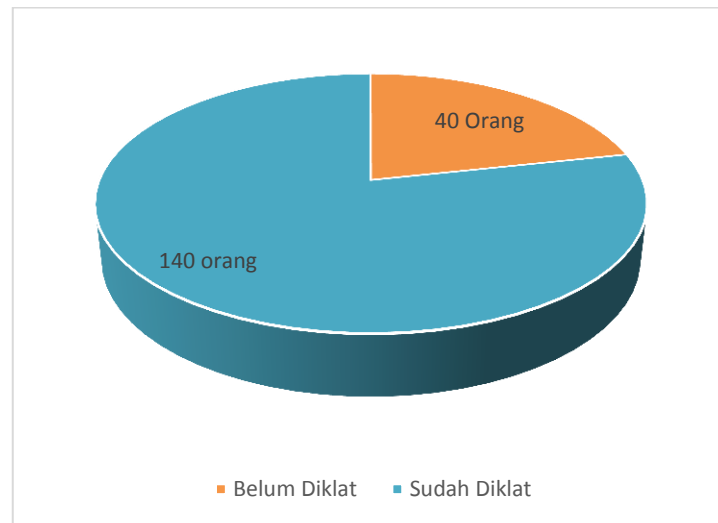
Gambar 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan
PT. Pembangunan Jawa-Bali UP Gresik

Berdasarkan pada gambar 1.2 menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama empat bulan periode Januari-April tahun 2016. tingkat ketidakhadiran (alpha) dengan alasan tertinggi berada pada bulan Februari sedangkan yang terendah adalah pada bulan Maret. hasil wawancara disiplin kerja pada salah satu karyawan bagian sumber daya manusia PT. Pembangunan Jawa Bali UP Gresik secara keseluruhan belum optimal. Berdasarkan pengamatan dilapangan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan . Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan.

Selain disiplin, pendidikan dan pelatihan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja (Sutrisno, 2011:151). Karena dengan meningkatkan kemampuan atau ketrampilan para karyawan, meningkatkan produktifitas kerja para karyawan (Notoadmodjo, 2009;18).

Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan merupakan fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu wahana paling efektif yang dapat dan harus digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan karyawannya melalui pemberian pendidikan dan pelatihan. Pemberian pendidikan dan pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal sehingga karyawan bersemangat untuk bekerja pada perusahaan.

Terlaksananya tujuan-tujuan tertentu dari pendidikan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta unit para peserta itu sendiri. Karyawan harus mempunyai kelayakan bahwa diklat itu berguna bagi mereka sehingga mereka mau memanfaatkan kesempatan tertentu dengan baik. Berikut ini adalah gambar 1.3 yang menggambarkan tingkat pendidikan dan pelatihan di PT. Pembangunan Jawa Bali UP Gresik.



Gambar 1.3
Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Operasional
PT. Pembangkitan Jawa-Bali Up Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.3 dapat dilihat karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diusulkan oleh unit sebanyak 140 karyawan atau 78% dari jumlah keseluruhan karyawan operator dan sebanyak 40 karyawan atau 22 % yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan hasil observasi dan data capaian kinerja pegawai diindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan masih ada yang belum mengikuti secara keseluruhan dari jumlah yang seharusnya, serta tanggung jawab pegawai belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mentaati aturan perusahaan.

Karyawan operator di PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang yang didudukinya. ketika terjadi kesenjangan (gap) antara persyaratan kompetensi yang sesuai bidangnya dengan

kompetensi yang dimilikinya, maka salah satu jalan keluar untuk mengatasinya melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia dengan nilai integritas yang tinggi dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memerlukan perhatian yang besar.

Sehubungan dengan masalah yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin kerja Terhadap Kinerja PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut;

1. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap secara parsial kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik ?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama, serta sumbangan pemikiran dan informasi khususnya bagi mahasiswa yang mendalami bidang manajemen sumber daya manusia dan bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik, sebagai bahan bacaan dan pembelajaran bagi mahasiswa lainnya.

3. Bagi PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik dalam memberikan pendidikan dan pelatihan serta disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.