

BAB I

PENDAHULUAN

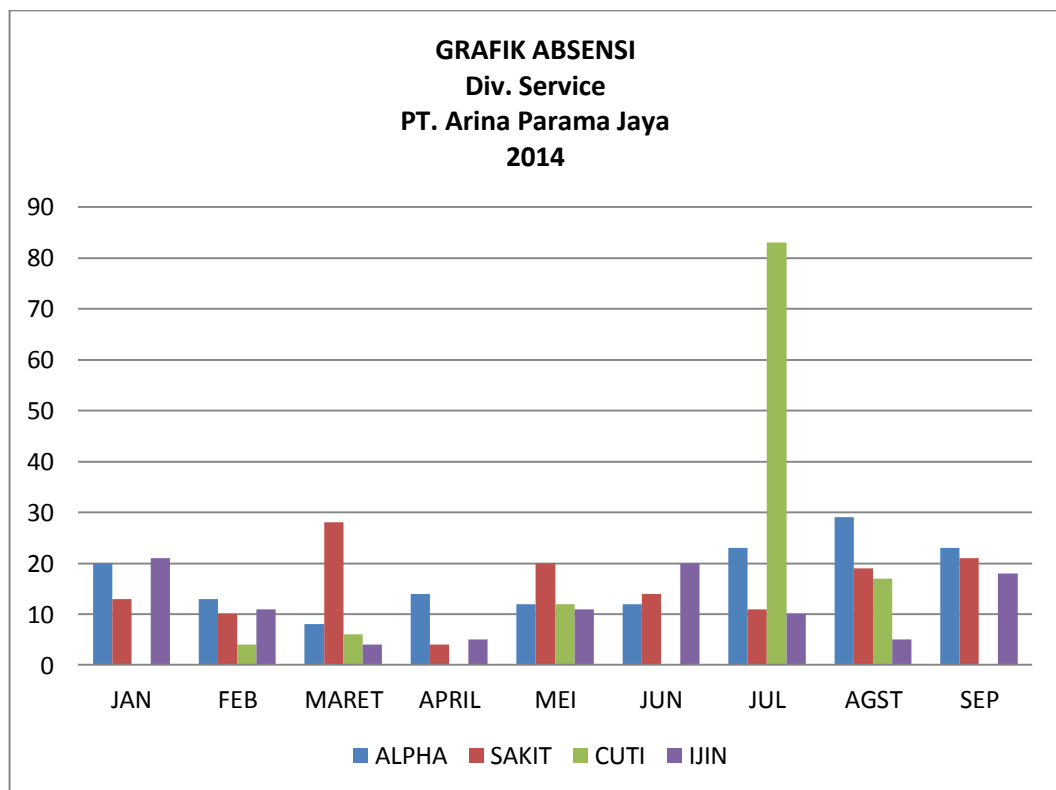
1.1. Latar Belakang

Kelangsungan sebuah organisasi tak lepas pada kinerja karyawan yang baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006;82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan teori yang di kemukakan di atas, bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2011;65) antara lain sikap mental, pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, kedisiplinan, komunikasi, sarana prasarana dan kesempatan berprestasi. Pada masa ini banyak perusahaan yang mengalami masalah dalam perusahaannya salah satunya pada SDM yang mempunyai kinerja fluktuatif. Begitu juga pada perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif PT. Arina Parama Jaya di perusahaan ini juga mengalami permasalahan di bidang SDM yaitu pada kedisiplinan.

Seorang pegawai dikatakan disiplin jika memenuhi tiga faktor yaitu, menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, serta mematuhi semua peraturan dan norma sosial (Hasibuan, 2006). Kedisiplinan kerja adalah sikap

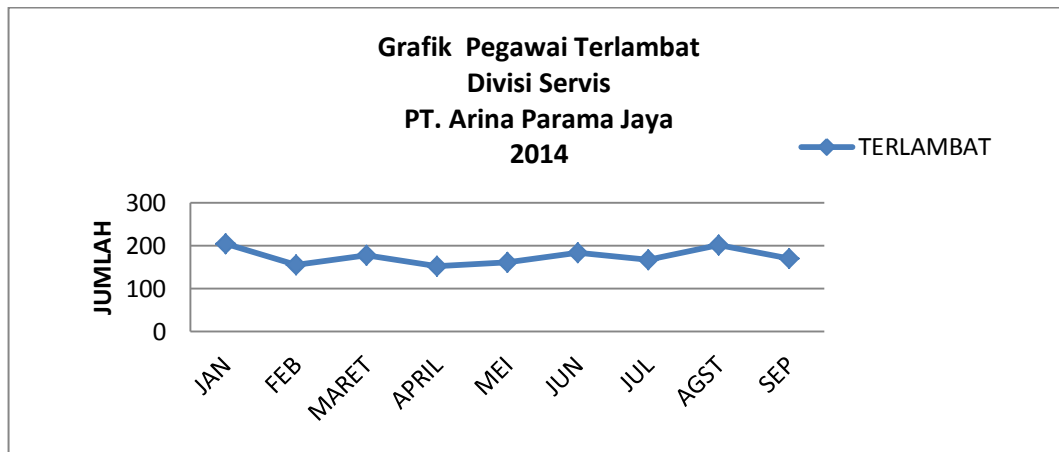
kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2008).



Sumber : PT. Arina Parama Jaya (2014)

**Gambar 1.1
Data Rekapitulasi Absensi Bulan Januari – September 2014**

Dari 57 pegawai yang ada di divisi servis setiap bulan pasti ada yang terlambat maupun tidak masuk kerja. Berdasarkan data grafik diatas dapat dilihat pada bulan Januari sampai bulan September 2014 ada karyawan yang tidak masuk dengan berbagai macam alasan seperti *alpha* (tanpa keterangan), sakit, cuti, maupun ijin karena suatu hal.



Sumber : PT. Arina Parama Jaya (2014)

Gambar 1.2
Data Rekapitulasi Pegawai Terlambat
Bulan Januari – September 2014

Begitu juga pada grafik 1.2 menunjukkan bahwa pasti ada karyawan yang terlambat pada setiap bulan.

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu Menurut Mathis dan Jackson (2006;82) yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan disebut dengan pengalaman kerja (Manullang, 2007).

PT. Arina Parama Jaya telah menerapkan disiplin kerja secara ketat pada pegawainya. Akan tetapi pada akhir-akhir ini PT. Arina Parama Jayakhususnya pada divisi servismengalami kendala di sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari Grafik 1.1 yang menggambarkan tentang tingkat ketidakhadiran.

Begitu juga pendapat yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2005, hal. 163) pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, pada Tabel 1.1 berikut yang menunjukkan jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan yang tidak memiliki pengalaman kerja PT. Arina Parama Jaya divisi Servis.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Pegawai yang Mempunyai Pengalaman Kerja

PEGAWAI	PENGALAMAN	T.PENGALAMAN
Body Paint	24	0
General Repair	33	12

Sumber : PT. Arina Parama Jaya (2014)

Dari data tabel di atas menunjukkan bahwa dalam perekrutan pegawainya PT. Arina Parama Jaya mempertimbangkan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja di bidangnya, terlihat pada perbandingan jumlah pegawai yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak di banding dengan yang belum mempunyai pengalaman kerja.

Selain pengalaman kerja perusahaan pun juga sangat memperhatikan mengenai pelatihan pada pegawai. Menurut Gomes (2007;197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Berikut adalah tabel yang menerangkan data pelatihan pegawai PT. Arina Parama Jaya.

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Pelatihan *Service Advisor & Part*

Training Attended	<i>Service Advisor</i>				<i>Part</i>			
	EL	L1	L2	L3	EST	PL1	PL2	PL3
Jumlah karyawan	0	5	3	2	0	1	0	1

Sumber : PT. Arina Parama Jaya (2014)

Tabel 1.3
Data Rekapitulasi Pelatihan Teknisi GR

Training Attended	<i>Technician (General)</i>						
	TT	PT	DTG	DTL	DTC	DMT	LD
Jumlah karyawan	20	12	4	3	5	0	0

Sumber : PT. Arina Parama Jaya (2014)

Tabel 1.4
Data Rekapitulasi Pelatihan Teknisi BP

Training Attended	<i>Body</i>				<i>Paint</i>			
	BSP	BS1	BS2	BS3	PSP	PS1	PS2	PS3
Jumlah karyawan	0	3	0	0	0	1	0	0

Sumber : PT. Arina Parama Jaya (2014)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis**”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis?
2. Apakah kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersama- sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis?

3. Variabel manakah diantara kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis.
3. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PT. Arina Parama Jaya Divisi Servis.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Arina Parama Jaya:
 - a. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja pegawai
 - b. Menginformasikan kepada perusahaan tentang seberapa pentingnya pengaruh kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya :
 - a. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kedisiplinan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja dalam perusahaan

- b. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kinerja pegawai
- c. Sebagai referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya dari pihak lain.

