

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM merupakan partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian SDM harus selalu meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Menurut Mangkunegara (2013;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan 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.

Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan

seperti disiplin kerja, pelatihan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Sedarmayanti (2011) dalam (Yakub, dkk. 2014).

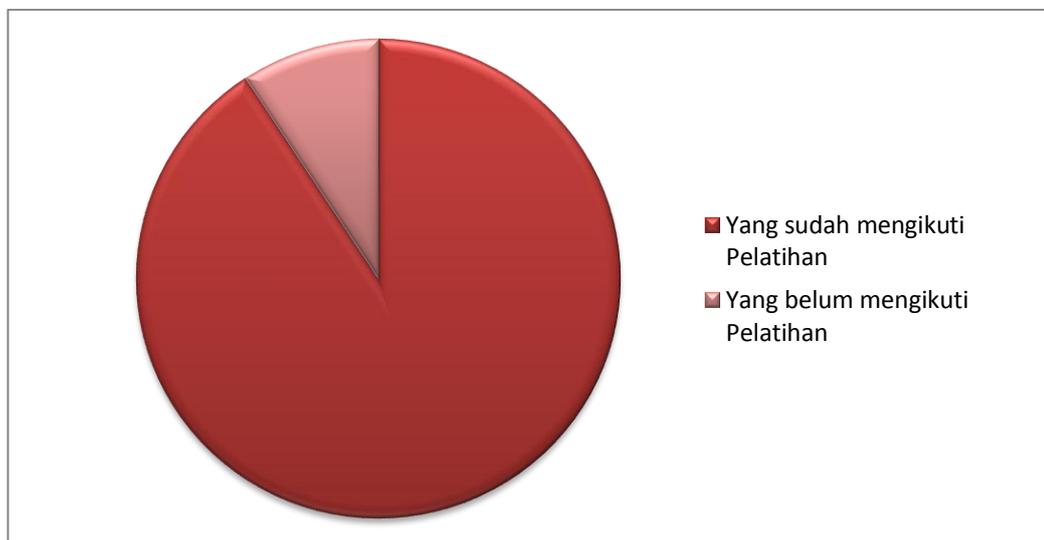
Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seorang atau kelompok orang. Menurut Marlia (2007;72) Pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja karyawan, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan adanya perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari perilaku negatif menjadi perilaku positif dan sebagainya.

Sofyandi (2008;113) menjelaskan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Rivai dan Sagala, 2013;211).

Karyawan di PT. Pembangunan 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 pelatihan. Berdasarkan hasil observasi dan data capaian kinerja pegawai diindikasikan bahwa pelatihan masih ada yang belum mengikuti secara keseluruhan dari jumlah yang seharusnya, serta tanggung jawab pegawai belum dilaksanakan dengan baik. Berikut ini adalah gambar 1.1 yang menggambarkan tingkat pelatihan di PT. Pembangkitan Jawa Bali UP Gresik.



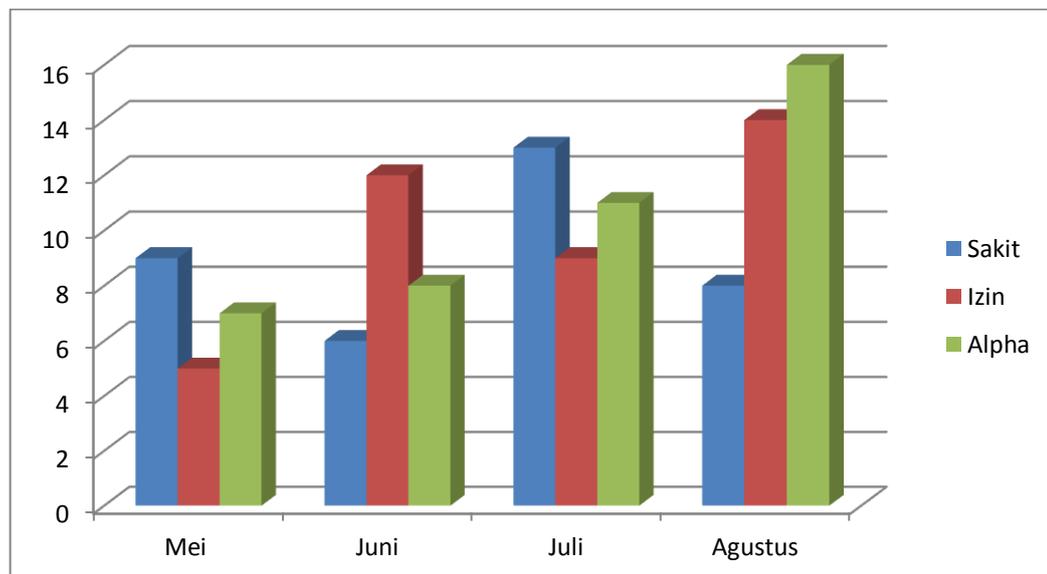
Gambar 1.1
Pelatihan Karyawan Operasional
PT. Pembangkitan Jawa-Bali Up Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat dilihat karyawan PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik yang telah mengikuti program pelatihan yang diusulkan oleh unit sebanyak 167 karyawan atau 91% dari jumlah keseluruhan karyawan dan sebanyak 17 karyawan atau 9% yang belum mengikuti pelatihan.

Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Sutrisno (2011;96).

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. Berikut ini adalah gambar 1.2 yang menggambarkan tentang rakapitulasi kehadiran karyawan operasional PT. Pembangkitan Jawa-bali UP Gresik.



Gambar 1.1
Data hasil rekapitulasi kehadiran karyawan
bulan Mei-Agustus tahun 2017

Berdasarkan pada gambar 1.2 menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama empat bulan periode Mei-Agustus tahun 2017. tingkat ketidakhadiran (alpha) dengan alasan tertinggi berada pada bulan Agustus sedangkan yang terendah adalah pada bulan Mei. hasil wawancara disiplin kerja pada salah satu karyawan bagian sumber daya manusia PT. Pembangkitan Jawa Bali UP Gresik secara keseluruhan belum optimal.

Sementara motivasi menurut Hasibuan (2011;143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Tidak seluruh pegawai merasa termotivasi hanya karena materi, selain uang dan barang pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar pegawai bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

Ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab pegawai diduga menjadi penyebab rendahnya motivasi pegawai untuk dapat memiliki pengaruh terhadap pegawai lainnya. Masalah yang timbul dari hal tersebut adalah pegawai tidak mengetahui secara jelas apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai tidak terdorong untuk

memanfaatkan waktu yang diberikan instansi untuk bekerja sebagai waktu untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional 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 ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja 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 pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik ?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan Motivasi, Disiplin kerja dan Pelatihan kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik.

2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik .
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa-Bali UP Gresik .
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Motivasi, Disiplin kerja dan Pelatihan kinerja karyawan pada 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 pelatihan serta disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.