

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh Karena itu, perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat mendorong setiap karyawan untuk menciptakan prestasi kerja. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara optimal, kontinyu dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya.

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan

bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job spesifikasi yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh-sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara yaitu melalui pelatihan, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih disiplin. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah dibekali dengan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pada dasarnya di dalam perusahaan masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, ada karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, ada juga karyawan yang tidak

memiliki kedisiplinan tinggi namun semangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

PT Santos adalah perusahaan supplier berbagai macam sepatu kulit, sandal, dan sepatu *branded* original laki-laki dan perempuan. Beralamat di Jalan Pademangan IV Gg. 29 No.33 Jakarta Utara.

Dengan memiliki berbagai macam sepatu kulit, sandal dan sepatu *branded*, maka sangat besar peranan karyawan dalam menjalankan perusahaan tersebut, baik karyawan yang ditempatkan di gudang maupun di Toko.

Semakin meningkatnya jumlah pelanggan, maka PT. Santos harus mampu meningkatkan kinerja para karyawannya, sehingga pekerjaan menjadi lebih bisa efektif dan efisien. Pemberian pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan, dapat membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini juga menuntut para karyawan agar fokus dan konsisten dalam bekerja. Peneliti melakukan pra survey mengenai pelatihan yang dilakukan PT Santos terhadap karyawan, berikut hasil pra survey yang peneliti lakukan :

Tabel 1
Pra Survey Pelatihan Karyawan PT. Santos

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak	Setuju (%)	Tidak (%)
1	Instruktur menyampaikan materi pelatihan jelas dan mudah dimengerti	5	10	33,3	77,7
2	Saya diberikan pelatihan setelah lolos seleksi	4	11	26,7	73,3
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda,	6	9	40	60
4.	Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan	6	9	40	60

Sumber : Pra Survei PT. Santos, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil pra survey terkait pelatihan karyawan PT. Santos point 3 dan 4 cukup baik, tetapi belum maksimal masih ada beberapa karyawan yang kurang mengerti tentang materi pelatihan yang diberikan selama pelatihan dengan jawaban “Ya” sebesar 40% dan “Tidak” 60% dan Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan dengan jawaban “Ya” sebesar 40% dan “Tidak” 60%.

Faktor lain dari pelatihan, ada faktor motivasi yang menjadi salah satu hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja

karyawan tersebut. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

Hasil pra survey yang peneliti lakukan terkait motivasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Pra Survey Motivasi

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak	Setuju (%)	Tidak (%)
1	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	6	9	40	60
2	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	5	10	33,3	66,7
3	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	9	6	60	40
4.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya	7	8	46,7	53,3

Sumber : Pra Survei PT. Santos, 2024

Berdasarkan jawaban dari 15 responden karyawan PT. Santos terlihat bahwa sebanyak 60% karyawan merasa bahwa tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan cepat, kemudian 66,7% karyawan merasa tidak puas menerima bonus, 53,3% responden menyatakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.

Permasalahan lain yang sedang dialami PT. Santos adalah menurunnya disiplin kerja karyawan. Penurunan disiplin kerja ini sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan, terutama berkaitan dengan pelanggan. Berikut hasil pra survey guna menggambarkan mengenai kondisi disiplin karyawan. Survey dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan dimensi disiplin karyawan :

Tabel 3
Hasil Pra Survey Disiplin Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak	Setuju (%)	Tidak (%)
1	Saya mentaati aturan jam masuk kerja perusahaan	6	9	40	60
2	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu sesuai jadwal.	5	10	33,3	66,7
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab atas hasil produksi	6	9	40	60
4.	Saya tidak pernah melanggar kode etik karyawan didalam perusahaan	8	7	53,3	46,7

Sumber : Pra Survei PT. Santos, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat 60% responden menyatakan tidak mentaati aturan jam masuk kerja di perusahaan, 66,7% responden menyatakan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, dan 60% responden menyatakan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan.

Peneliti juga melakukan pra survey kepada karyawan PT Santos terkait Kinerja karyawan Kinerja PT Santos, berikut hasil pra survey yang peneleti lakukan :

Tabel 4
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak	Setuju (%)	Tidak (%)
1	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	6	9	40	60
2	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya.	5	10	33,3	66,7
3	Saya memiliki komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi	9	6	60	40
4.	Saya merasa bahwa dalam bekerja mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja	7	8	46,7	53,3

Sumber : Pra Survei PT. Santos, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa ada permasalahan terkait kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat 60% responden menyatakan hasil kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, 66,7% responden menyatakan tidak mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan, dan 53,3 % responden menyatakan dalam bekerja tidak mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja.

Berdasarkan fenomena yang ada maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SANTOS”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak tepat sasaran.
2. Materi pelatihan tidak sesuai dengan kerja karyawan.
3. Karyawan tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu..
4. Karyawan tidak termotivasi dalam bekerja, dikarenakan insentif yang diberikan kepada karyawan bukan karena prestasi kerja karyawan.
5. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan,
6. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
7. Karyawan tidak mematuhi jam kerja.

C. Batasan Masalah

Dalam setiap penelitian terdapat batasan-batasan penelitian, hal ini bertujuan agar memberikan ruang lingkup yang jelas sehingga hasil yang diperoleh mudah dilihat dan jelas arahnya. Berdasarkan identifikasi masalah, maka pembahasan dalam penelitian ini hanya terbatas pada masalah Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama masalah pada Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian dapat memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Universitas Bina Niaga Indonesia.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh Perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan pengambilan keputusan mengenai Pelatihan Motivasi, Disiplin Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu Manajemen

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penelitian skripsi ini maka akan diberikan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, identifikasi Masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian seperti Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian, Lokasi penelitian, variabel penelitian dan operasional, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN

Menerangkan hasil kesimpulan dari pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan