

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilan, maka sumber daya manusia merupakan salah satu factor paling penting. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada pegawai untuk memelihara hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja mereka, dan masalah keadilan. Menurut Dessler (2015:36). Oleh karena itu setiap perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan maksimal karena salah satu kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor SDM yang merupakan faktor yang penting pula dalam mensukseskan tujuan perusahaan.

Agar kinerja pegawai dapat berkualitas dan professional, diperlukan langkah yang konkret dan konsisten dengan usaha yang konkret dapat membantu peningkatan kualitas kinerja pegawai yang profesional adalah motivasi, pelatihan dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut bisa sangat menentukan, karena jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, akan berdampak baik untuk

peningkatan kualitas SDM atau kinerja pegawai yang berkualitas. Hal itulah yang harus dimiliki perusahaan, yaitu SDM yang berkualitas Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis melakukan sesi wawancara dengan kasubag TU dan Kepegawaian kemudian dari Hasil wawancara tersebut pejabat menyatakan bahwa kinerja pegawai dinilai masih rendah, artinya pegawai belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga belum mendapatkan mencapai hasil yang optimal yaitu saat ini UP Terminal Terpadu Pulogebang memiliki banyak sekali pegawai yang melanggar aturan perusahaan seperti kedisiplinan yang kurang baik serta kinerja pegawai yang semakin lama semakin menurun, dalam waktu kurun 2 tahun Pada tahun 2021 hingga 2022 dalam Key Performance Indicators data tahunan yang menjelaskan bahwa pegawai yang terlambat semakin meningkat sehingga membuat performa kinerja pegawai semakin rendah. Sehingga dapat disimpulkan permasalahan pada kedisiplinan yang buruk berpengaruh terhadap performa kinerja pegawai yang semakin rendah.

Selanjutnya penulis melakukan pra suvei dengan menyebarkan kuisisioner terhadap 20 pegawai untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi

rendahnya kinerja pegawai UP Terminal Terpadu Pulogebang. Dapat dilihat pada

Tabel 1.1 berikut:

| Variabel | Jumlah Responden yang Menjawab | Persentase |
|----------------|--------------------------------|------------|
| Beban Kerja | 2 | 10% |
| Motivasi | 5 | 25% |
| Disiplin | 6 | 30% |
| Kepuasan Kerja | 2 | 10% |
| Kepemimpinan | 0 | 0% |
| Pelatihan | 5 | 25% |
| Kompetensi | 0 | 0% |
| Total | 20 | 100% |

Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Tabel 1.1 Data Pra-Survei variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai UP Terminal Terpadu Pulogebang

Tabel hasil penelitian pendahuluan variabel kinerja pada pegawai UP Terminal Terpadu Pulogebang Diagram hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa 3 (tiga) variable tertinggi yaitu yang paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, motivasi kerja, dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pegawai UP Terminal Terpadu Pulogebang . Variabel tersebut di sebabkan pelatihan kerja yang belum maksimal dilaksanakan akibat pandemic saat ini mengakibatkan juga kurangnya dorongan motivasi ingin maju dari pegawai. Sedangkan adanya peluang pegawai untuk mengembangkan potensi jadi lebih baik, serta disiplin kerja yang kurang maksimal dengan adanya pegawai sering telat dan mendadak tidak masuk kerja.

Menyadari pentingnya kinerja pegawai, maka merupakan tugas pimpinan dalam memperhatikan pegawai nya untuk melaksanakan pelatihan. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya Kasmir(2016:126). Artinya Pelatihan sangat berpengaruh dalam membentuk perilaku pegawai sesuai dengan harapan perusahaan, seperti budaya perusahaan. Selanjutnya, perusahaan membekali pegawai dengan berbagai pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, tergantung pada bidang tanggung jawabnya. Untuk mendapatkan pelatihan tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan, dan tidak semua dapat mengikuti pelatihan kerja tersebut, karena tentunya memiliki persyaratan tertentu. Maka dari itu pegawai yang sudah sesuai syarat untuk mengikuti pelatihan di harapkan dapat menunjang kinerja agar lebih baik. Tentunya tidak hanya pelatihan yang dapat menunjang kinerja pegawai, terdapat komponen lainnya salah satunya adalah disiplin karena meskipun pegawai sudah mendapatkan pelatihan yang baik namun tidak memiliki disiplin yang baik juga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

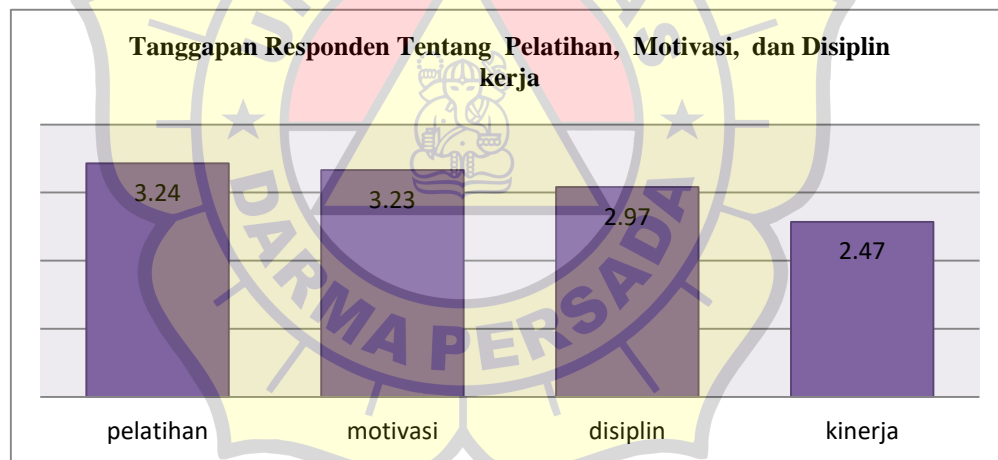
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan Hasibuan (2017:193). Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Ini memfasilitasi kepuasan kerja, moral, perusahaan, pegawai

dan tujuan sosial. Dari hasil pengamatan disiplin kerja dapat dilihat dari absensi pegawai di kantor. Memang untuk system absensi di UP.Terminal Terpadu Pulogebang ini sedikit ketat, yaitu yang absen melewati jam pulang lebih dari dua jam tidak akan terekam mesin absensi dan untuk absen masuk terlalu cepat satu jam juga tidak terekam mesin absensi. Namun masih banyak pegawai yang tidak mengerti atau mentaati peraturan tersebut. Sedangkan untuk komponen terakhir yang mampu mendukung kinerja pegawai adalah motivasi. Untuk mendorong perilaku seorang pegawai sesuai yang diharapkan perusahaan adalah motivasi. Oleh sebabnya factor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut Gitosudarmo dalam sutrisno (2017:109). Hal ini juga tercermin dalam sikap pegawai yang tidak termotivasi, seperti mereka yang terlibat dalam permainan selama jam kerja. Dan ketika mereka diberi pekerjaan, mereka tampaknya tidak terlalu tertarik untuk menyelesaikan pekerjaan itu.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya untuk bekerja dengan kinerja pegawai baik, karena orang dengan kinerja pegawai yang baik yang baik akan memberikan kontribusi baik pula bagi perusahaan. upaya peningkatan kinerja pegawai, seperti melakukan pelatihan dan mengatasi motivasi kerja yang buruk. Kondisi tersebut dapat timbul dari lingkungan di dalam atau di luar diri orang tersebut. Jika orang-orang dalam perusahaan, yaitu orang-orang yang dapat

bekerja secara efektif, perusahaan akan terus berfungsi secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Lebih lanjut Selanjutnya untuk mengetahui permasalahan variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai UP Terminal Terpadu Pulogebang, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian dengan hasil penelitian dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber: Data, diolah tahun 2022

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja di UP.Terminal Terpadu Pulogebang.

Berdasarkan grafik pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja di UP.Terminal Terpadu pulogebang yaitu pelatihan (X_1)

mempunyai rata-rata sebesar 3,24 berdasarkan skala interval yang berarti pelatihan baik, lalu ada motivasi (X_2) dengan nilai rata-rata 3,23 menunjukkan bahwa motivasi juga tinggi, kemudian disiplin (X_3) dengan nilai rata-rata 2,97 menunjukkan bahwa disiplin tinggi, sementara kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,47 yang artinya kinerja rendah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada kinerja yang disebabkan karena pelatihan yang sangat tinggi, motivasi kerja yang tinggi, disiplin yang sudah diterapkan dengan baik juga memiliki nilai yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan data-data di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja pegawai, yang nantinya akan dijawab melalui penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”

1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Penyelenggaraan Pelatihan sudah sangat baik namun kinerja pegawai di UP Terminal Terpadu Pulogebang Masih rendah.

2. Dorongan Motivasi pegawai yang diberikan sudah sangat baik namun kinerja pegawai di UP Terminal Terpadu Pulogebang Masih rendah.
3. Disiplin kerja sudah ditaati oleh pegawai dengan baik namun kinerja pegawai di UP Terminal Terpadu Pulogebang masih rendah.

1.2.2. Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada variabel pelatihan, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai. Sedangkan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai staff dan operasional UP.Terminal Terpadu Pulogebang

1.2.3. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulisan merasa untuk meneliti lebih dalam terhadap masalah tersebut. Rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UP.Terminal Terpadu Pulogebang ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UP.Terminal Terpadu Pulogebang ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UP.Terminal Terpadu Pulogebang ?

4. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UP.Terminal Terpadu Pulogebang ?

1.3. Tujuan penelitian

Pendalaman ini memiliki tujuan yang dapat dijadikan berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UP.Terminal Terpadu pulogebang
2. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada UP.Terminal Terpadu pulogebang
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kineja pegawai pada UP.Terminal Terpadu Pulogebang
4. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada UP.Terminal Terpadu Pulogebang

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Universitas

Pengamatan dapat digunakan sebagai bahan bacaan perpustakaan dan referensi tambahan dari buku-buku yang ada serta bahan informasi untuk bahan penelitian yang sama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan di bidang Manajemen SDM yang terkait dengan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman tentang ilmu pengetahuan di bidang Manajemen SDM yang terkait dengan pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan tambahan referensi dan rekomendasi untuk pengambilan keputusan dalam menyikapi masalah kinerja pegawai dalam hal pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pegawai

b. Bagi akademis

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti diharapkan mampu dijadikan sebagai materi kajian dan pustaka acuan bagi mahasiswa dan dosen Universitas Darma Persada pada penelitian sejenis.