

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan global dan dalam menghadapi era perdagangan bebas yang memasuki negara Indonesia, yang dapat menyebabkan kompetisi yang tinggi, dalam segala bidang dan memaksa perusahaan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Kompetisi yang tinggi membuat perusahaan harus bekerja lebih kompeten, agar dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penggerak utama bagi kegiatan sebuah perusahaan, jadi maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh adanya keberadaan sumber daya manusianya. Bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian yang penting dalam rangka untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dari berbagai level. Kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua perusahaan dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk perusahaan milik pemerintah maupun swasta. Begitu pentingnya kinerja karyawan maka banyak

perusahaan yang menyediakan anggaran yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2012).

Menurut pendapat Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi instansi atau organisasi untuk bisa bertahan (*sustainable*) dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Dalam hal ini kinerja pegawai yaitu kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau lembaga. Setiap organisasi baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan dipastikan memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, yang antara lain adanya

kehadiran, seluruh karyawan diwajibkan hadir sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat perusahaan harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Seringkali sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan mempunyai kemampuan yang tidak sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari perusahaan sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan karyawan. Program tersebut sebagai upaya perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, terutama di dunia perusahaan atau industri sehingga perusahaan tersebut dapat terus eksis berdiri dan terus berkarya.

Menurut Yukl (2015), mengidentifikasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan prestasi kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah bagaimana meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong

seseorang untuk bekerja dengan baik dan bertindak dengan penuh motivasi dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi secara langsung oleh atasan, berusaha tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti bermain dengan teman kerja, bermain game, akan selalu berusaha mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dalam hal ini disiplin kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2016) yaitu "Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai". Disiplin kerja karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra di Surabaya bisa dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu datang ke kantor. Hal ini bisa dilihat dari tingkat absensi yang dicapai. Metode absensi di kantor menggunakan sidik jari (*finger*), sehingga bisa tepat dan akurat dalam hal menilai kedisiplinan para pegawainya. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri pegawai untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan, adanya kurang perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi karyawan di PT. Pusaka Lintas Samudra di Surabaya rendah. Karyawan lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada karyawan yang lainnya, sehingga keinginan untuk memotivasi diri sendiri belum bisa maksimal, dan juga atasan kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja

karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan/pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana seorang karyawan bekerja. Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa

tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan SDM bagi pembangunan bangsa dan negara. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengakibatkan perubahan dan pertumbuhan kearah yang lebih kompleks. Hal ini menimbulkan masalah-masalah sosial dan tuntutan-tuntutan baru yang tidak dapat diramalkan sebelumnya, sehingga pendidikan selalu menghadapi masalah karena adanya kesenjangan antara yang diharapkan dengan hasil yang dapat dicapai dari proses pendidikan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, peranan pendidikan sangat dibutuhkan. Pendidikan menuntut adanya perhatian dan partisipasi dari semua pihak. Dengan adanya pendidikan akan dapat mencerdaskan siswa serta membentuk manusia seutuhnya yaitu manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Pembangunan pendidikan seharusnya diutamakan karena suatu kemajuan bangsa dapat dilihat dari kemajuan pendidikan. Oleh karena itu komponen-konmponen yang ada dalam proses pendidikan seperti siswa, guru,

proses belajar-mengajar, manajemen, layanan pendidikan serta sarana penunjang lainnya harus terkoordinasi dan bekerjasama dengan baik.

Masalah kinerja karyawan bukan semata-mata merupakan masalah tenaga kerja tetapi menyangkut perusahaan. Usaha – usaha perbaikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kondisi kerja serta metode kerja yang dilakukan oleh perusahaan bukan untuk kepentingan perusahaan saja, tetapi juga menyangkut kesejahteraan pekerja. Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalui pelatihan, disiplin kerja yang lebih baik yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan dan juga melalui tingkat pendidikan karyawan.

Berdasarkan pengamatan tersebut peneliti ingin meneliti pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Karena itulah penulis mempersiapkan tugas akhir (skripsi) ini dengan judul **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya?
2. Apakah pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya?

3. Variabel manakah diantara variabel pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabel pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah temuan – temuan baru yang berguna bagi kepentingan manajemen obyek penelitian, peneliti, ilmu pengetahuan dan perguruan tinggi adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap

kinerja karyawan, sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.

2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai salah satu pemikiran terkait dengan dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Bagi manajemen PT. Pusaka Lintas Samudra Di Surabaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat dari sisi pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.