

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Proyek konstruksi berhubungan erat dengan perkembangan kebutuhan hidup manusia. Untuk memenuhi hal tersebut, maka proyek konstruksi harus diolah secara professional dengan manajemen yang baik dan berbobot. Sukses tidaknya suatu proyek amat ditentukan oleh kebijaksanaan yang diambil. Ini berarti pada saat memulai dan menyelesaikan proyek perlu direncana, diorganisasi, diarahkan, dikoordinasi dan diawasi dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu untuk pembangunan diperlukan perencanaan yang baik antara lain dengan mempertimbangkan waktu yang efisien, biaya yang efisien dan mutu yang berkualitas.

Proyek konstruksi mempunyai sifat yang unik, yaitu tidak pernah terjadi rangkaian kegiatan yang sama persis, proyek bersifat sementara, dan selalu terlibat grup pekerja yang berbeda – beda. Pekerja atau tenaga kerja yang bekerja di proyek konstruksi mempunyai beberapa variabel antara lain variabel umur dari yang muda sampai yang tua, variabel pengalaman mulai dari yang baru berpengalaman ada juga yang sudah berpengalaman dan sudah berulang kali menyelesaikan pekerjaan yang sama, variabel tingkat pendidikan dari yang tidak sekolah dan yang sekolah atau ikut pelatihan kerja, variabel kesesuaian upah, ada yang pekerja yang merasa sesuai dengan upah yang diterima namun ada juga pekerja yang mendapatkan upah karena terpaksa.

Sebagai salah satu fungsi dan proses kegiatan dalam manajemen proyek yang sangat mempengaruhi hasil akhir proyek, pengendalian mempunyai peran

penting dalam meminimalisasi segala penyimpangan yang dapat terjadi selama proses berlangsungnya proyek. Ketidakcermatan dalam menganalisa kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi sering mengakibatkan permasalahan seperti terjadinya keterlambatan proyek yang tidak sesuai dengan rencana dan tujuan semula.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut ada beberapa metode yang digunakan untuk pengendalian suatu proyek, salah satunya yaitu metode PERT (*Program Teknik Evaluation and Review Tehnique*) atau teknik evaluasi dan peninjauan ulang proyek. PERT adalah suatu alat manajemen untuk menentukan secara tepat disetiap titik dalam masa program, bagaimana status program dan dimana letak bidang persoalannya.

Dalam mendapatkan pekerjaan, sebelumnya juga dibutuhkan pelatihan agar nanti dalam bekerja bisa menyesuaikan bidangnya dengan cepat. Menurut Melayu (2013:69), mengemukakan pelatihan sebagai berikut: "Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan."

Pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan, guna mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik, efektif dan efisien.

Pelatihan sendiri juga memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan kemampuan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Begitu penting

pelatihan kerja untuk bisa bersaing dengan lainnya, tentunya bersaing dengan sehat. Menunjukkan kemampuan masing-masing karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Unsur lainnya dalam Sumber Daya Manusia untuk kemajuan kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengalaman merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Edy (2011:158) mendefinisikan "Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dari uraian tersebut jelaslah bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:86), mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya disiplin karyawan yang akan baik mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalangan dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada pribadi karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian suatu peraturan atau ketetapan yang ada dalam suatu perusahaan itu di abaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Serta sebaliknya jika taat pada peraturan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang sangat baik.

Disiplin kerja dapat di lihat sebagai sesuatu yang bermanfaat besar baik bagi kepentingan organisasi itu sendiri maupun bagi karyawannya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharannya tata terbit dan kelancaran melaksanakan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Serta bagi karyawan akan di peroleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin dengan terwujudnya tujuan organisasi.

Sedangkan kinerja dapat didefinisikan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Wibowo (2011:7)" Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi".

Menurut Ilyas dalam Farizky, Wahyuati (2017:2) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerjaan. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas diperlukan penelitian yang membahas tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo?

5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo?
6. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap disiplin kerja di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap disiplin kerja di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
6. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di PPK Jalan Tol Pasuruan Probolinggo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Akademis**

Diharapkan bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembanaan ilmu ekonomi,dan berguna juga untuk referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kegiatan ekonomi.

##### **2. Praktis**

Bagi penulis,manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi ilmu ekonomi yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.Dan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil peneletian,penulis berharap manfaat hasil penelitian dapat diterima dengan baik dan bermanfaat.