

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan (Suwatno, 2010:1). "Manusia sebagai sumber daya yang awalnya diartikan sebagai tenaga kerja manusia yang ditinjau dari fisiknya saja. Manusia dengan kemampuan fisiknya berusaha memanfaatkan materi yang ada disekelilingnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya "(Hasibuan, 2015:10).

"Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan pengetahuan dari anggota organisasi serta sarana yang tersedia. Karyawan perusahaan harus dapat melakukan tugasnya dengan baik dan dapat memusatkan segala perhatian dan pikirannya untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan "(Prabu Mangkunegara, 2012:67).

Karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, kinerja pada dasarnya merupakan suatu pencapaian dari seseorang karyawan dalam perusahaan. seperti pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro sebagai penyedia layanan listrik untuk masyarakat dan dituntut selalu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat agar masyarakat merasa puas.

PT. PLN (Persero) UP3 Metro merupakan kantor PT. PLN (Persero) untuk wilayah metro lampung. Kantor ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik hingga komplain. Kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan dalam menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung pelatihan kerja, motivasi yg diberikan oleh pimpinan perusahaan, keahlian yang dimiliki karyawan serta disiplin kerja karyawannya.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu perusahaan perlu melakukan program pelatihan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh

karyawan terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Pelatihan tidak dapat dilakukan hanya sekali tetapi harus berkesinambungan sesuai dengan perubahan dan tuntutan yang menyertainya. Perusahaan harus mampu mengantisipasi perubahan yang ada dengan memberikan program pelatihan yang tepat pada karyawannya. Hal tersebut berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

Usaha nyata dalam meningkatkan semangat bekerja secara maksimal diperusahaan yaitu dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan jika menginginkan setiap karyawan dapat memberikan ansil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. karena dengan motivasi seorang karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong bagi karyawan dalam sebuah perusahaan untuk memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan akan memberika dukungan atas upaya perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Keahlian yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja. Upaya lain yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan keahlian para karyawan yaitu dengan memberikan fasilitas manajemen pengetahuan dimana karyawan berkesempayan untuk bertukar ide, konsep, dan berbagi informasi melalui artikel yang dapat diakses oleh semua karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang ditanamkan dalam diri karyawan. Kesadaran karyawan sangat diperlukan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. selain itu perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami, dan berlaku untuk semua karyawan. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaannya menjadi yang lebih baik. Tetapi meskipun banyak hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan, akan

tetapi pada hakikatnya masih banyak karyawan yang tingkat kedisiplinannya rendah.

PT. PLN (Persero) UP3 Metro menetapkan standar pada kinerja karyawan sebagai berikut :

Table 1.1

Standar nilai kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro

| Nilai (%) | Kategori |
|-------------|-------------|
| 80-90 | Sangat baik |
| 70-79 | Baik |
| 61-69 | Cukup |
| 60 ke bawah | Kurang |

Sumber : Peraturan PT.PLN (Persero) UP3 Metro,2020

Tabel 1.2

Rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro pada tahun 2018 - 2019

| PERILAKU KERJA | 2018 | | | 2019 | | |
|--------------------|------------|-------|-------------|------------|-------|-------------|
| | Bobot (%) | Nilai | Skor (%) | Bobot (%) | Nilai | Skor (%) |
| Kedisiplinan | 10 | 75 | 7,5 | 10 | 70 | 7 |
| Tanggung jawab | 10 | 70 | 7 | 10 | 60 | 6 |
| Kerjasama | 10 | 80 | 8 | 10 | 75 | 7,5 |
| Kepemimpinan | 10 | 70 | 7 | 10 | 60 | 6 |
| HASIL KERJA | | | | | | |
| Kualitas kerja | 20 | 85 | 17 | 20 | 70 | 14 |
| Kuantitas kerja | 20 | 80 | 16 | 20 | 70 | 14 |
| Keterampilan kerja | 20 | 80 | 16 | 20 | 70 | 14 |
| JUMLAH | 100 | | 78,5 | 100 | | 68,5 |

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Metro, 2020.

Berdasarkan data pada tabel 1.2, diketahui bahwa kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro mengalami penurunan dalam dua tahun belakangan ini. Pada tahun 2018 persentase kinerja karyawan adalah 78,5% dengan kategori baik. Ditahun 2019, mengalami penyusutan terhadap kinerja karyawan 68,5% dengan kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Metro.

Diduga permasalahan kinerja yang berubah-ubah pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro berkaitan dengan pelatihan dalam perusahaan terhadap karyawan. Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah

pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan.

Kurangnya motivasi dari perusahaan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih bermain game, menonton film, mengobrol pada saat jam kerja yang dapat mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi untuk mengembalikan semangat bekerja dalam diri karyawan agar karyawan bekerja dengan nyaman.

Permasalahan keahlian yang dialami karyawan yaitu masih ada beberapa karyawan yang belum mahir dalam mengoperasikan komputer, walaupun sudah ada kursus komputer dengan mendatangkan orang dari lembaga tertentu, namun karyawan masih belum mahir mengoperasikannya. Kurangnya koordinasi antar karyawan dalam bekerja sering menyebabkan kesalahpahaman. Dalam meningkatkan dan mengembangkan keahlian karyawan maka diperlukan pelatihan. Para pimpinan perusahaan berusaha untuk menemukan cara terbaik untuk memanfaatkan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, disiplin kerja yang rendah mencerminkan tingkat pengawasan pemimpin masih minim atau juga karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang rendah sehingga melanggar sebagai hal yang biasa. Kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan yaitu mengenai ketidakhadiran tanpa sebab, keterlambatan hadir, dan pulang lebih cepat tanpa izin. Hal ini terjadi karena sudah menjadi kebiasaan karyawan dan belum adanya sanksi tegas hanya berupa teguran secara lisan. Hal tersebut merupakan permasalahan dalam suatu perusahaan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam suatu perusahaan diperlukannya kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, peneliti sangat tertarik untuk penelitian dengan objek karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Metro judul penelitian **“pengaruh pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Metro.”**.

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian untuk memperoleh pembahasan dan penyusunan kerangka pemikiran, maka masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Tingkat kinerja yang belum optimal.
- b. Pelatihan yang didapat karyawan terbatas.
- c. Motivasi yang kurang dalam bekerja serta belum adanya sistem bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi menyebabkan kurang dan rendahnya kinerja karyawan.
- d. Karyawan yang datang terlambat dan kurang disiplin dalam bekerja

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar penelitian, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah ada pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
- e. Apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh keahlian terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan penelitian

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi perluasan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja melalui pelatihan, motivasi, keahlian, dan disiplin kerja

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

E. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah yang terdiri dari fenomena gap dan research gap, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab ini menguraikan landasan teori yang dijadikan dasar dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan deskripsi variabel penelitian dan definisi operasionalnya, jumlah populasi dan sampel, jenis sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan analisis data dan pembahasan terdiri dari gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Penutup terdiri dari simpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN