

BAB I

PENDAHULUAN

E. Latar Belakang Penelitian

Organisasi menghadapi perubahan seiring dengan perkembangan bisnis, perubahan lingkungan bisnis serta tuntutan yang semakin tinggi dari pelanggan. Organisasi dihadapkan pada situasi dan kondisi yang menuntut adanya fleksibilitas terhadap perubahan tersebut. Fleksibilitas organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu bekerja dengan berorientasi dengan pelanggan. Organisasi yang fleksibel perlu didukung oleh sistem pengembangan SDM yang komprehensif, yang mampu merespon berbagai tantangan yang dihadapi, sehingga organisasi mampu bergerak secara cepat dan tanggap. Organisasi merupakan suatu sistem sosial, yang didalamnya terdapat interdependensi antara aktivitas, perasaan, dan interaksi yang secara bersama-sama di pengaruhi oleh norma-norma organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah *performace appraisal*, yang disebut juga penilaian kinerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, dan sebagainya. Kebutuhan akan penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja. Kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan keberadaan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda, karyawan berpeluang besar untuk menampilkan pola sikap yang berbeda, menunjukkan kinerja yang juga berbeda. Kinerja merupakan bagian terpenting

dari tingkah laku kerja. Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula (Bernardian, John H.&Joyce E.A Russel dalam Sedarmayanti, 2017:284). Pada pembahasan ini, ada karyawan yang belum siap dalam menerima perubahan yang dituntut oleh perusahaan (PT. Bhinneka Mentari Dimensi) maupun perubahan yang terjadi dalam persaingan organisasi. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan technology, sehingga pada proses penilaian kinerja banyak diantar mereka yang kinerjanya menurun. Hal ini bisa dilihat dari bagan yang akan disajikan dibawah ini.

Berikut adalah bagan yang menggambarkan tentang hasil penilaian kinerja (*people review*) pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (khususnya pada divisi Technology).



Sumber : Data People Review PT. Bhinneka Mentari Dimensi

Gambar 1.1 bagan People Review

Berdasarkan temuan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi, kinerja dipengaruhi oleh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi. Menyadari pentingnya SDM bagi sebuah organisasi, maka ini merupakan tugas bagi pemimpin perusahaan untuk memperhatikan karyawan terutama pelatihan. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016:126). Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun tidak semua karyawan dapat mengikuti pelatihan, karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikutkan pelatihan.

Berdasarkan hasil survey di PT. Bhinneka Mentari Dimensi, masih banyak karyawan yang membutuhkan pelatihan. Hal ini bisa dilihat dari tingginya tingkat penilaian pada form *people review*, yaitu Develop yang berarti banyak karyawan yang berpotensi namun mereka belum terlihat dan layak untuk dipertahankan sebagai investasi di masa depan. Maka dari itu karyawan yang masuk dalam kategori penilaian ini akan diikutkan pelatihan untuk menunjang kinerja mereka. Selain pelatihan, disiplin juga merupakan salah satu komponenn yang mampu menunjang kinerja karyawan, walaupun karyawan sudah diberikan pelatihan yang

terbaik namun disiplin pada diri karyawan tersebut kurang atau mungkin tidak ada, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan (Malayu Hasibuan, 2017:193). Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi mengenai disiplin kerja ini terlihat dari kehadiran karyawan dikantor.

Memang untuk system absen sendiri pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi absen bersifat fleksibel, yang dimaksud fleksibel adalah karyawan bisa menyesuaikan jam masuk kantornya, tetapi tetap dibutuhkan 8-9 jam dari jam masuknya. Khusus di divisi Technology, juga dikenal system *remote*, yaitu karyawan bisa bekerja dari rumah. Namun ada saja karyawan yang keliru dengan pengertian system *remote* ini. Untuk system *remote* sendiri tetap berlaku 8 jam kerja. Sedangkan untuk faktor yang terakhir yang mampu mendukung kinerja karyawan adalah motivasi. Untuk menggerakkan karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka pemimpin harus memahami apa motivasi dari karyawan tersebut. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu factor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, factor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas

tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno, 2017:109). Hal ini terlihat dari sikap karyawan yang dirasa masih kurang motivasinya, seperti contoh karyawan yang sibuk memainkan games pada saat jam bekerja. Dan ketika mereka dihadapkan pada pekerjaan, terlihat mereka seperti tidak terlalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Selain fenomena yang di jelaskan diatas, terdapat pula perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng (Maret, 2017) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Titin Olga Silvia (2013) pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey dan Lisbeth Mananeke (September, 2014) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (July, 2013) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (Desember, 2014) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun sebaliknya, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey dan Lisbeth Mananeke (September, 2014)

Berdasarkan fenomena diatas dan mengingat begitu pentingnya pelatihan, disiplin kerja dan motivasi yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BHINNEKA MENTARI DIMENSI (Divisi Technology)**

F. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?
4. Apakah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?

G. Pembatasan Masalah

Ulasan pembatasan masalah topik permasalahan dalam penulisan naskah ini, peneliti membatasi pada masalah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi

terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) hanya pada divisi Technology.

H. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?
4. Untuk mengetahui apakah Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhinneka Mentari Dimensi (Bhinneka.com) ?

2. Kegunaan penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, di antaranya :

1. Teoritis

- Bagi Perusahaan

Di harapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepemimpinan, kompensasi dan di siplin kerja.

- Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai.

2. Praktis

- Bagi Penulis

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan pada dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara pelatihan, disiplin kerja dan motivasi pada kinerja pegawai.

- Bagi Pihak Luar

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

