

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Manajemen Sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia peran strategis sebagai penentu berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Dalam rangka upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka diperlukan upaya-upaya yang secara terus menerus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai perkembangan zaman.

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 performance 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. Oleh sebab itu, penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat penting untuk dilaksanakan.

Kinerja merupakan bagian terpenting dari tingkah laku kerja. Kinerja dapat di artikan sebagai hasil yang dicapai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tiga di antaranya adalah pelatihan, Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan.

Didalam penelitian ini objek yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu menyediakan layanan Jasa Expedisi Darat / Self Drive dan Single Carrier terbaik dalam pengiriman kendaraan ke berbagai tempat di seluruh wilayah Republik Indonesia.

Didalam penelitian ini peneliti melihat langung fenomena yang terjadi di PT. HSP, di mana peneliti bekerja sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Telah menemukan adanya permasalahan tentang kinerja pegawai PT. HSP, terutama yang berhubungan dengan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. HSP.

Dalam hal pelatihan terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh peserta pelatihan maupun penyelenggara pelatihan, hal ini dapat dilihat pada table dibawah.

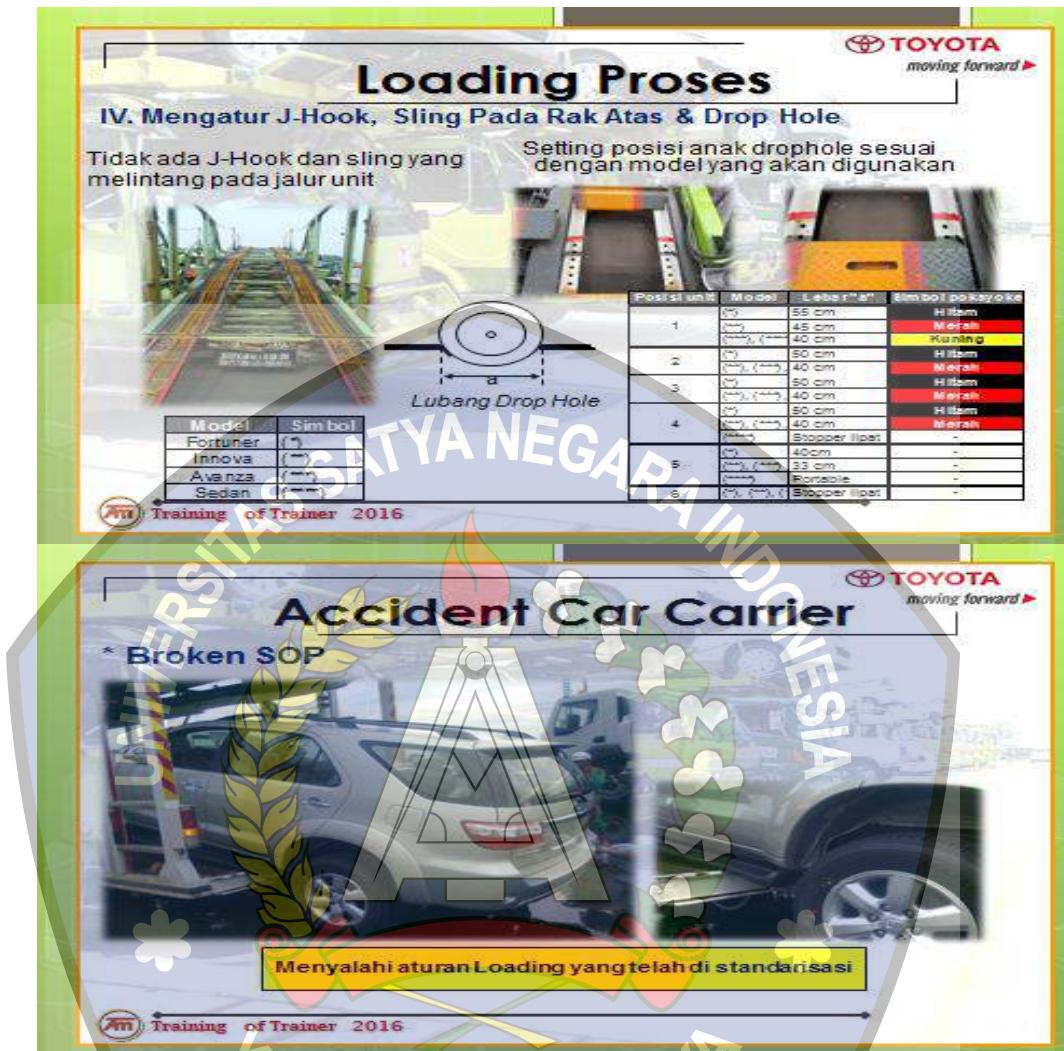
**Tabel 1.1
Tabel Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan PT. HSP**

	Program	Realisasi
Pelaksanaan Pelatihan Karyawan	1 Tahun 1X	Ketika hanya ada karyawan training
Peserta Pelatihan	Karyawan Traning & Karyawan dengan masa kerja > 5 tahun	Hanya karyawan Traning

Sumber: Data Sekunder Diolah (2017)

Berdasarkan table diatas, perusahaan seharusnya dapat memperhatikan setiap kegiatan pelatihan berjalan dengan semestinya dan mendapatkan dukungan dari pihak tertentu. Supaya dapat meminimalkan terjadinya masalah atau resiko ketika sedang dalam bekerja.

Dilihat dari segi disiplin karyawan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja karyawan itu sendiri Menurut Gery Dessler mengemukakan bahwa disiplin adalah cara untuk mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan regulasi. Dari segi kedisiplinan kerja para pegawai PT.HSP terdapat banyak permasalahan, seperti banyak pegawai yang masih tidak tertib terhadap SOP(Standard Operating Procedur) yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.



Suber Data: SOP Car Carrie 2017

Gambar 1.1
Gambar Accident Car Carrier Akibat Menyalahi Aturan Loading

Selain itu dari segi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yang terjadi di PT.HSP adalah permasalahan tempat ruang tunggu driver dimana tidak memiliki fasilitas yang memadai seperti kurangnya tempat untuk ruang tunggu yang mengakibatkan driver menempati lorong kosong yang ada, hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah.



Gambar 1.2

Gambar Ruang Tunggu Driver

Berdasarkan gambar diatas, perusahaan sehatunya dapat memperhatikan kembali tingkat kenyamanan driver di sana karna tidak menutup kemungkinan dengan kurangnya tempat dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Dalam perkembangan usaha PT. HSP mengutamakan pelayanan secara terus menerus dengan pendekatan yang luwes. Serta didukung dengan segenap mitra kerja dan sumber daya manusia yang terlatih dan teruji menempatkan PT.HSP sebagai perusahaan penyedia layanan jasa transportasi yang lengkap, handal dan terpercaya.

Oleh karna itu kegiatan yang dilakukan oleh PT.HSP sangat membutuhkan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA.**

B. Perumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA?
4. Apakah Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang di ambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan langsung dengan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap suatu kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar strata sartu (S1) di Universitas Satya Negara Indonesia Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai berbagai masalah yang timbul dalam dunia kerja dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA.

d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi perpustakaan, serta dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian bagi peneliti yang memiliki objek penelitian yang sama.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. HADIDAYA SEJAHTERA PRATAMA.

e. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan masukan bagi pemerintah dalam mengambil kebijakan mengenai sumber daya manusia atau para pekerja.