

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti perkembangan jaman. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi dan memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Karyawan mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelanggengan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan karyawan adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah

direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki ciri tersendiri, baik dalam hal tujuan, visi dan misi serta beragamnya sumber daya (karyawan) yang dimiliki. Tetapi pada dasarnya setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari para karyawan akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan kerja, komitmen serta pendidikan dan pelatihan merupakan faktor produktivitas kerja yang sangat penting dan menarik karena suatu perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan memiliki keterampilan untuk bekerja sesuai pengetahuan dan keahlian kerjanya, serta kedisiplinan yang sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang berlangsung sekarang ini.

PT. Puri Trans World merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan tour and travel yang menginginkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Perusahaan Tour & Travel yang berkonsentrasi di bidang Corporate Travel Management. PT Puri Trans World ini Memiliki 5 Cabang di Indonesia yang telah berdiri semenjak tahun 2010. Karyawan PT Puri Trans World ini terdiri dari beragam tingkat pendidikan, mulai dari level SMA hingga S1. Keterampilan serta pengalaman kerja karyawannya pun beragam, ada yang fresh graduate dan ada yang sudah berpengalaman di perusahaan tour and travel.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan oleh para karyawan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan. Bila karyawan sudah mempunyai kedisiplinan kerja tinggi tanpa ada paksaan maka waktu kerja mereka akan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Komitmen juga memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri

bagi perusahaan. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hak yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan. Hal ini terjadi bila karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan, sehingga komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Hingga pada akhirnya terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja (Trianingsih, 2004)

Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah pendidikan dan pelatihan, agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Agar karyawan memahami dan memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point dimana perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan skills, knowledge, dan ability (SKA) individu sesuai kebutuhan masa kini dan masa mendatang. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan di antara perusahaan sejenisnya. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif,

efisien, kualitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:134) pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup.

Masalah-masalah yang terlihat di PT. Puri Trans World Tour and Travel di antaranya adalah belum optimalnya keahlian dan keterampilan yang diberikan karyawan dalam pelaksanaan sistem kerja serta produktivitas kerja sebagian karyawan dirasakan pihak manajemen perusahaan belum memenuhi standard yang diinginkan perusahaan. Terlebih PT. Puri Trans World menetapkan target kerja yang terus meningkat setiap periode dan harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Sehingga diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja agar target kerja tersebut dapat tercapai. Tetapi pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat mencapai target kerja tersebut, mengingat kemampuan dan perilaku dalam hal ini kedisiplinan dan komitmen setiap karyawan yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan perusahaan sehingga diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan disiplin kerja, komitmen, serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yakub, 2014).

Berdasarkan latar belakang diatas dan mengingat begitu pentingnya disiplin kerja, komitmen, dan pendidikan & pelatihan yang diduga bisa meningkatkan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan menentukan ketercapaian tujuan perusahaan. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, serta Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PURI TRANS WORLD - TOUR AND TRAVEL”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Disiplin Kerja, Komitmen, serta Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Komitmen, serta Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

1.3.2 Kegunaan penelitian

1. Bagi Perusahaan
Diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara melihat dari disiplin kerja karyawan dan komitmen mereka pada perusahaan dengan adanya pendidikan dan pelatihan di perusahaan tersebut.
2. Bagi Civitas Akademika
Diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu tambahan informasi dan dapat menjadi acuan dan diharapkan dapat

memperkaya ragam penelitian Mahasiswa yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen, serta pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Sebagai Tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program Studi S-1 Jurusan Management di Universitas Satya Negara Indonesia.

