

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi ini, berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Sehingga demikian betapa penting dan strategisnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perubahan yang terus berkembang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa mendatang.

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga memberikan penekanan pada kepentingan strategi dan proses, demi kelangsungan aktivitas perusahaan secara terus menerus. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan agar dapat terus bertahan. Dalam dunia organisasi, memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

Prestasi kerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang, dan bagaimana hasil upaya seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum? Untuk itulah penilaian prestasi kerja sangat penting sebagai bahan evaluasi sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Menurut Hasibuan (2013:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan ialah dengan cara memberikan pelatihan kepada para karyawan, dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas, mutu kerja, ketepatan, dll. Pelatihan ini sangat penting diadakan dalam perusahaan karena dirancang untuk karyawan dalam memperoleh sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga dengan adanya pengetahuan yang dimiliki tersebut secara langsung karyawan dapat menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu, yang nantinya akan berdampak pada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Perusahaan PT. Pangansari Utama adalah salah satu perusahaan catering dan distribusi makanan industry terbesar di Indonesia yang memberikan layanan catering, dengan dukungan manajemen makanan, logistic, ritel dan fasilitas berbasis Indonesia dengan kemampuan kelas dunia. Bentuk pelatihan yang selama ini diterapkan oleh PT. Pangansari Utama adalah *on the job* training dan *off the*

*job training* yakni belajar sambil praktek dengan maksud memberikan pengetahuan kepada karyawan, serta bentuk pelatihan lainnya yang diberikan. Hal ini mendasari perusahaan untuk membutuhkan sejumlah tenaga kerja yang qualified dan berkemampuan dalam menangani pekerjaan.

Tapi perlu diperhatikan, pelatihan yang dilakukan karyawan dapat membuat karyawan tersebut berprestasi atau malah sebaliknya. Dalam buku Kaswan (2013:2) dijelaskan bahwa Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya dalam memperoleh, memelihara dan mempertahankan kualitas kerja yang produktif, sehingga prestasi kerja karyawan yang efektif dapat terwujud.

Penelitian dengan menggunakan variabel pelatihan terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan, salah satunya dilakukan oleh Dewi Safitri (2015) dengan judul “*Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada foodmart lembuswana disamarinda*” dengan hasil pengujian hipotesis yaitu dengan variabel pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Denis Gregorius Lagale, dkk. (2014) “*Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado*”. Secara parsial, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain faktor pelatihan, faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan, ialah motivasi. Motivasi mempunyai 2 komponen, yang pertama komponen dorongan atau dukungan perubahan dalam diri seseorang dengan keadaan kurang merasa puas, dan yang kedua adalah komponen luar yaitu apa yang diinginkan seseorang untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja para karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan diharapkan membuat para karyawan akan lebih meningkatkan kualitas bekerja para karyawan sehingga prestasi kerjanya akan lebih meningkat. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Pangansari Utama beberapa diantaranya ialah dengan proses psikologis yang menuju pada membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan agar lebih baik dalam bekerja demi pencapaian tujuan perusahaan. Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri. Abraham Spierling dalam Mangkunegara (2013:93)

Penelitian dengan menggunakan variabel motivasi terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan, salah satunya dilakukan oleh Theodora Yatipai, dkk. (2015) dengan judul "*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*" dengan hasil pengujian hipotesis dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Selain faktor motivasi, faktor disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karena apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka ia telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan, berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasibuan (2013:193).

Penelitian dengan menggunakan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan, salah satunya dilakukan oleh Aulia Hani Rahmawati, dkk. (2013) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya)*” dengan hasil pengujian hipotesis yaitu dengan variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Damayanti (2015) “*Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin*”. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Karena terdapat fenomena masalah dalam PT Pangansari Utama tersebut maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti dan membuktikan hasil penelitian yang sebelumnya. Pelatihan, disiplin kerja, dan

motivasi seorang karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jika karyawan sudah diberikan pelatihan, dan motivasi yang baik akan dapat mendorong karyawan untuk maju dan berkembang serta terpenuhinya disiplin kerja, maka dengan sendirinya mereka akan memiliki prestasi yang baik dan dapat memajukan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pangansari Utama.**

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Pangansari Utama.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti perusahaan dan pembaca.

1. Bagi Peneliti

Manfaat dari pengetahuan yang diperoleh dari pengembangan teori-teori yang didapat dan diimplementasikan dalam suatu penelitian khususnya masalah pengetahuan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

### 3. Bagi Pembaca

Sebagai sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya sehingga akan lebih baik untuk kedepannya.

#### 1.4 Pembatasan Masalah

Ulasan pembahasan topik perusahaan dalam penelitian ini, peneliti hanya membatasi pada masalah Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Pangansari Utama. Hanya PT Pangansari Utama kantor cabang ciracas, Jakarta timur.

