

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi sekarang ini, baik perusahaan atau organisasi khususnya di Indonesia yang bergerak di bidang pertambangan, infrastruktur, manufaktur dan juga jasa atau apapun yang berusaha untuk saling bersaing dalam persaingan yang ketat untuk berkembang dan memajukan perusahaannya agar berkembang pesat atau unggul dalam hal menjadi kompetitif dalam persaingan bisnis merupakan peran penting penting oleh Biro Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya yang paling penting dalam setiap peraturan yang ada di perusahaan baik dalam suatu organisasi maupun dalam bidang Sumber Daya Manusia di perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara baik sehingga dapat mewujudkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawannya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Hal ini penting, karena sebagai penggerak dalam kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan PT Dua Delapan Ayoda. Perusahaan itu sendiri berbenah dalam segi proses yang lebih tinggi di dunia usaha juga perlu adanya perombakan dan motivasi pada biro Sumber Daya Manusia di perusahaan tersebut untuk dapat bekerja secara maksimal kembali untuk situasi saat ini menjadi semakin pesat di pasar. Untuk itu perusahaan perlu melakukan revisi atau perombakan secara internal maupun eksternal, agar perusahaan mampu bersaing dengan cepat dan bertahan dalam persaingan pasar untuk mencapai standar kinerja yang memuaskan diperlukan keterampilan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi yang baik. Asimetri informasi perlu segera diatasi dan keinformatifan laba juga perlu ditingkatkan untuk kinerja sebuah perusahaan (Malau *et al.*, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi bermaksud untuk mentaati dan melaksanakan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan

kesadaran dan keyakinan bahwa akan tercapai suatu keadaan antara keinginan dan kenyataan dedikasi yang diberikan oleh perusahaan khususnya kepada PT Dua Delapan Ayoda Group kepada karyawan, agar dapat meningkatkan status sosial pekerjaannya kepada yang lebih tinggi kedudukannya di bidang tertentu dan diharapkan karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas dalam prestasi kerja dapat tercapai meningkat. Bahwa menyimpulkan tentang apabila karyawan sadar dan menjalankan tujuan perusahaan dalam membuat norma yang berlaku dan mau bekerja dengan baik dan professional bukan karena mengharapkan gaji atau dibayar sesuai dengan kesepakatan SOP yang telah diberikan, tetapi prioritas dalam bekerja adalah untuk standar kerja mereka ke perusahaan, jika karyawan dan juga atasan memiliki disiplin kerja yang baik, maka tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat tingkat disiplin kerja terhadap karyawan harus disiplin tentang waktu dalam kerja. Perusahaan juga harus bisa membuat karyawan nyaman dan patuh terhadap peraturan yang ada di kantor, agar karyawan menjadi tidak segan menghargai disiplin waktu yang telah dibuat juga disepakati oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan yang juga tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan mentaati peraturan yang ada di lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya suatu tindakan apapun. Pada akhirnya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik, jika dibandingkan dengan karyawan yang malas karena mereka menggunakan waktu kerja sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu disiplin waktu sebagai salah satu elemen yang menentukan keberhasilan dalam perusahaan di sisi lain karyawan adalah makhluk yang memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian khusus karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi akan adanya prestasi kerja, peningkatan kinerja karyawan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan yang ada di perusahaan. Demikian juga untuk integritas laporan keuangan, perusahaan wajib menetapkan standar dan pedoman sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan (Malau & Murwaningsih, 2018).

Pada Motivasi kerja hakikatnya mengatur dan mengarahkan karyawan

dalam kerja sehingga dapat mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan di saat bekerja. Motivasi Kerja dalam kinerja karyawan juga dapat diperoleh dari sumber bersama dari dalam diri seorang karyawan yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh eksternal untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh setiap karyawan. Adapun cara meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja melalui pelatihan, misalnya mengadakan pelatihan atau pelatihan keselamatan kerja dan pelatihan sertifikasi kompetensi bagi bidang pertambangan untuk meningkatkan kerja, memberikan bonus secara intensif bagi karyawan yang berprestasi dalam bekerja, serta melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekerabatan antara karyawan dan pimpinan. Motivasi kerja itu sendiri tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan, tetapi juga memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri oleh atasan maupun dari aspek lingkungan kerja di perusahaan. Memotivasi karyawan baik secara internal maupun eksternal dalam lingkup lingkungan perusahaan untuk kinerja dalam hal tujuan dalam bekerja semaksimal mungkin agar karyawan merasa betah di lingkungan kerja dan juga sudah berapa lama mereka bekerja di perusahaan. Untuk melakukan sesuatu yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki dalam berkontribusi pada bidang yang diterapkan, motivasi karyawan untuk mendapatkan hak atas upah atau gaji yang diperoleh dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan prestasi kerja dalam menyelesaikan tugasnya, maka ia akan mendapatkan hak gaji dan insentif seberapa efektif dalam bekerja yang telah diatur oleh perusahaan.

Bagi tiap pelaksanaan program Pelatihan Kerja Karyawan memerlukan evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan strategi evaluasi dan menitikberatkan pada metode evaluasi pelatihan dan pengembangan untuk lebih memastikan bahwa tujuan program sesuai dengan rencana yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja dan diberikan syarat-syarat yang berkaitan dengan usaha-usaha yang direncanakan diadakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi. Pelatihan Kerja dilakukan di lingkungan kantor sebagai upaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan. Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan

sebagai: Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan yaitu : 1. Proses pelatihan, 2. Peserta pelatihan, 3. Kinerja, dan 4. Pekerjaan. Hal yang perlu digaris bawahi dalam masalah ini adalah kesiapan karyawan dalam memegang suatu jabatan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dalam Pelatihan Kerja mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kualitas baik dalam pengetahuan kerja, keterampilan kerja, profesional kerja yang tinggi dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan kerja mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi dengan baik. Pelatihan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, agar kinerja dapat lebih optimal. Selain kedisiplinan pada praktek program pelatihan intensif perlu dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dengan kegiatan dalam pelatihan kerja di lingkungan perusahaan PT. Dua Delapan Ayoda Group, maka perusahaan menerapkan praktek pelatihan kerja baik secara internal maupun eksternal. Hal ini dilakukan perusahaan untuk pelatihan internal perusahaan terkait pelatihan dan pengembangan kerja yang masih terbatasnya ketentuan dalam menitik beratkan pada pelatihan keselamatan karyawan di lapangan proyek dalam kegiatannya, sedangkan untuk pelatihan eksternal perusahaan difokuskan pada pelatihan sertifikasi kompetensi di bidang sektor pertambangan oleh para karyawan. Pada kemajuan teknologi membuat kegiatan operasional dan permasalahan yang dihadapi perusahaan dan karyawan sebagai pelaksana semakin kompleks harus mampu mengantisipasi perubahan yang ada dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada karyawannya.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam menentukan seberapa besar kontribusinya kepada perusahaan berupa hasil produksi dan pelayanan yang diberikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan dari tahun ke tahun dihasilkan pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya kinerja karyawan di perusahaan merupakan masalah yang sering dijumpai di perusahaan. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual

performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) pengertian kinerja ialah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang rendah merupakan salah satu hal yang mencerminkan kegagalan perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan, jika kinerja karyawan tidak segera direvisi atau ditingkatkan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan terutama pada PT Dua Delapan Ayoda Group yang harus mendapat perhatian seperti masih ditemukannya karyawan yang tidak taat aturan, yaitu tidak sesuai dengan jabatan pekerjaannya, penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan upah lembur yang terlalu sedikit sehingga karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan atas pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan salah satu kajian yang penting dalam Sumber Daya Manusia khususnya pada sektor publik. Program kerja untuk maju dan mundurnya suatu negara, provinsi, kabupaten dan seluruh organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kemampuan pimpinan dan personel di dalamnya yaitu orang-orang yang diamanatkan oleh warga negara (warga negara) untuk mengabdikan, mensejahterakan dan memajukan semua pihak di dalam negeri. Melalui program-program pemerintah yang memiliki kewenangan untuk mengurus dan mengurus negara, maka merupakan lembaga yang dibentuk dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Konstelasi internal yang melayani kepentingan organisasi dan memberikan pelayanan administrasi yang maksimal bagi orang yang membutuhkan. Keberhasilan suatu perusahaan khususnya pada PT Dua Delapan Ayoda Group ini yang memiliki peran sebagai pemimpin di perusahaan dengan sifat gaya kerjanya yang mempengaruhi bawahannya dimana gaya kepemimpinan yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak nyaman, sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi depresi dan kurang bersemangat dalam bekerja. Terlihat dari perbedaan tingkat kinerja karyawan yang telah mendapatkan Pelatihan Kerja dengan Karyawan yang belum mendapatkan pelatihan. Program pelatihan kerja terkait Sumber Daya Manusia tidak dapat dilakukan hanya sekali saja tetapi harus berkelanjutan sesuai dengan perubahan dan tuntutan. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam pra penelitian ini telah diadakan tanya jawab atau wawancara terstruktur dan

tidak langsung secara online dengan HRD di PT Dua Delapan Ayoda Group yang beralamat di Jalan Letjen St.S.Parman No.28 Tanjung Duren Selatan, Jakarta Barat ini melalui Bapak Soematri Oscar Siahaan yang salah satu karyawan di Biro Personalia atau Sumber Daya Manusia internal perusahaan PT Dua Delapan Ayoda ini, maka dari itu saya bertanya lebih jauh untuk mengetahui seperti apa latar belakang perusahaan dan jumlah karyawan yang nantinya akan dijadikan data dalam sampel nantinya. Dengan latar belakang yang sudah ada dan telah dijelaskan dari uraian

di atas saya sendiri sebagai penulis tertarik untuk meneliti, dan mengetahui seberapa besar (PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA DELAPAN AYODA GROUP).

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikaji dan diuraikan dalam rumusan masalah, antara lain :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group?

### **C. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan bagian terpenting dalam sebuah jurnal seperti halnya karya ilmiah penting lainnya. Dan sebuah penelitian juga merupakan proses pengujian kebenaran suatu fakta dalam dugaan sementara yang harus

diuji. Menurut Margono (2004:80) menjelaskan bahwa hipotesis berasal dari kata hypo dan thesis. Hipo berarti kurang dari sedangkan tesis berarti pendapat, jadi hipotesis adalah pendapat atau kesimpulan yang bersifat sementara dan hipotesis adalah kemungkinan jawaban atas masalah yang diajukan.

Dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan adalah:

1. Ada Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dua Delapan AyodaGroup,
2. Ada Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dua Delapan Ayoda Group,
3. Ada Pengaruh Signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dua Delapan Ayoda Group,dan
4. Ada Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dua Delapan Ayoda Group.

#### **D. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini mencakup kepada karyawan di kantor pusat PT Dua Delapan Ayoda dan menganalisa Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Dua Delapan Ayoda Group.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DuaDelapan Ayoda Group.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT DuaDelapan Ayoda Group.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Pelatihan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group, dan
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dua Delapan Ayoda Group.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat atau keuntungan dari penelitian ini, antara lain :

Manfaat penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Perusahaan :

Dapat memberikan dampak yang baik terhadap segala informasi berupa data-data yang ada pada perusahaan sebagai bahan masukan untuk data internal dan eksternal sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan atas pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Dua Delapan Ayoda Group.

2. Bagi Peneliti :

Dapat menambah ilmu, pengetahuan dan keterampilan dari kesiapan yang telah dilakukan seolah-olah nantinya terjun ke dunia kerja untuk belajar dan memperluas pengetahuan terkait pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya penelitian yang ada di perusahaan PT Dua Delapan Ayoda Group.

#### **G. Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

##### **BAB II : URAIAN TEORITIS**

Bab ini menguraikan tentang teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi secara teoritis terhadap masalah penelitian. Pokok bahasan di antaranya meliputi tentang disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan serta kerangka berfikir teoritis dan hipotesis dari



penelitian yang akan diuji.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, variabel-variabel penelitian, uji instrument penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum pada objek penelitian, visi dan misi, nilai-nilai perusahaan, tugas pokok perusahaan, jenis-jenis perusahaan, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Kesimpulan hasil dari penelitian dan saran yang diberikan.

