

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era digital ini kondisi perekonomian berkembang sangat pesat dan semakin kompetitif yang mengharuskan perusahaan-perusahaan menjalankan usaha bisnisnya secara efektif dan efisien. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja perusahaannya untuk memenangkan persaingan pada era yang serba kompetitif supaya dapat bertahan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja perusahaan saat ini sangat dipengaruhi oleh kinerja SDM. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan, oleh karena itu semakin baik dan profesional SDM maka visi, misi, dan tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif, efisien, dan produktif. Kualitas SDM yang baik dan profesional erat kaitannya dengan kinerja. Kinerja disini berarti implementasi atau penerapan kemampuan seorang dalam bidang kerja yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu di era globalisasi ini perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik sehingga kinerja dalam perusahaan pun akan meningkat. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dan profesional, diperlukan tindakan yang konkret, konsisten dan kesinambungan. Upaya yang konkret yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut di nilai sangat menentukan,

sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan. Persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain dalam setiap persaingan usaha. Hal itulah yang harus dimiliki perusahaan, yaitu SDM yang berkualitas. Menurut Budiharjo (2011:8) dalam Retnaningtyas (2018:2) cara untuk memperoleh SDM yang berkualitas yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, namun di luar itu sebenarnya masih banyak lagi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan masih banyak faktor lain, tetapi penelitian ini hanya akan membahas faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Budiharjo yang ada dalam Retnaningtyas (2018:2) yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja.

Pelatihan sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan jika pegawai tersebut tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai, hal itu berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan. Dengan demikian perlu adanya pelatihan untuk mendukung kinerja pegawai tersebut supaya kinerja pegawai menjadi baik seperti yang diharapkan pegawai, dengan demikian bisa menjadi faktor pendukung yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Begitu pula dengan motivasi kerja, motivasi merupakan faktor paling menentukan dalam melakukan pekerjaan, hal ini karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Seorang

pegawai yang memiliki motivasi rendah cenderung akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut yang kemudian memicu rendahnya kinerja yang dilakukannya. Sebaliknya, apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi, maka dia akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat untuk mencapai kinerja yang baik.

Selain pelatihan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membuatnya lebih giat dan menjiwai pekerjaannya dimana pada akhirnya akan mampu menjadi seorang yang tangguh dan bermutu. Selain itu, mereka juga akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Merujuk uraian data tersebut, maka diketahui bahwa pelatihan, motivasi dan juga disiplin kerja merupakan faktor yang diduga mampu mempengaruhi kinerja, namun kenyataannya pada penelitian terdahulu terdapat gap hasil penelitian diantaranya sebagai berikut :

**Tabel 1.1 *Research Gap***

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pelatihan Terhadap Kinerja	Bolung, dkk (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara	Berpengaruh Positif Signifikan

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
	Elizar & Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	
	Daniati (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin	
	Pakpahan, dkk (2020)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)	
Motivasi Terhadap Kinerja	Juniantara & Riana (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Berpengaruh Positif Signifikan
	Hanafi (2017)	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	
	Astuti & Lesmana (2018)	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan	
	Hasmalawati (2018)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Prayogi & Lesmana (2019)	The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance	Berpengaruh Positif Signifikan
	Arif, dkk (2019)	Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance	
	Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	
	Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap	

Variabel Penelitian	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	

Dari gap di atas maka perlu dicari solusinya, karena meskipun secara teori variabel-variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja, namun pada kenyataannya ada beberapa penelitian yang menemukan hasil yang berbeda.

Sehubungan dengan hal ini PT. Rimba Profil adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Kandeman Km. 9 Kabupaten Batang. Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah mengolah bahan baku kayu menjadi produk furniture yang siap dijual. PT. Rimba Profil sendiri adalah salah satu perusahaan yang tak terlepas dari permasalahan kinerja karyawannya.

Dari hasil observasi penulis didapat bahwa para pegawai PT. Rimba Profil dituntut untuk melakukan pekerjaan secara efektif, efisien, dan produktif, hal ini didapat dari wawancara dengan pimpinan PT. Rimba Profil :

*“ya begini ya mas, para pekerja disini ya setiap harinya pastilah dituntut agar melakukan pekerjaannya dengan baik, ya secara efektif, efisien gitu, selain itu pekerja juga harus produktif begitu”*

Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu, tentulah pegawai dituntut untuk selalu bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif, serta manajemen yang baik. Untuk itu, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para pegawainya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan.

Dengan adanya tuntutan perusahaan terhadap para pegawainya tentulah perusahaan dituntut melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan pelatihan, motivasi dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, upaya-upaya ini juga diketahui penulis dari hasil wawancara dengan pimpinan PT. Rimba Profil :

*“ya kalau itu (upaya perusahaan) pastilah dilakukan oleh perusahaan, perusahaan terus berusaha melakukan berbagai cara agar dapat meningkatkan kinerja para pekerja, salah satunya ya diadakan pelatihan, selain itu para pekerja dilatih agar bisa disiplin, dan tentunya juga para pekerja diberikan motivasi agar lebih semangat lagi dalam bekerja”*

Pemberian upaya-upaya ini dilakukan karena jika pegawai memiliki keterampilan atau pelatihan yang kurang maka pegawai tersebut akan sulit dalam mengerjakan tugas yang berakibat menjadi berakibat menurunnya kinerja pegawai tersebut, begitu pula dengan disiplin kerja, jika disiplin kerja menurun hal ini juga dapat menyebabkan pegawai menjadi berlaku seenaknya dan sembarangan sehingga tugas yang diberikanpun terbengkalai dan berakibat menurunnya kinerja pegawai tersebut, selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai agar pegawai lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil”.

## **1.2 Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

PT. Rimba Profil perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu yang tak terlepas dari permasalahan kinerja karyawannya. Pegawai dituntut untuk selalu bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif, serta manajemen yang baik, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para pegawainya dalam bekerja ini sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan, namun dengan adanya tuntutan ini malah menyebabkan pegawai mengalami beberapa masalah seperti :

1. Adanya tuntutan perusahaan akan kinerja yang tinggi
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan menyebabkan pegawai sulit dalam mengerjakan tugas sehingga berakibat menurunnya kinerja pegawai tersebut
3. Kurangnya disiplin kerja pegawai dapat menyebabkan pegawai menjadi berlaku seenaknya dan sembarangan sehingga tugas yang diberikanpun terbengkalai dan berakibat menurunnya kinerja pegawai tersebut
4. Perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan pegawainya yang menyebabkan kurangnya motivasi dari para pegawai

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain. Pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan masih banyak faktor lain. Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dari yang diharapkan permasalahan ini dibatasi pada

pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Rimba Profil.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rimba Profil.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi peneliti maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah :

1. Bagi PT. Rimba Profil

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen dalam

mengambil keputusan terhadap kinerja pegawai PT. Rimba Profil ini, dan memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Rimba Profil.

## 2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bahan pembandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.