

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa kini yang sedang terjadi di tengah lingkungan masyarakat dan sebuah institusi yang tengah marak, sangat di perlukan adanya sebuah kemahiran maupun keterampilan dari seorang karyawan. Semangat karyawan di dalam bekerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan agar perusahaan mampu bertahan di tengah persaingan industri saat ini. Yang mana dengan adanya pelatihan, disiplin, dan semangat motivasi kerja karyawan maka perusahaan menjamin mampu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan laba perusahaan serta dapat meminimalisir kekeliruan kedepannya yang semuanya berujung pada tujuan utama yaitu untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Sinambela (2016:168) mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen atau yang biasa disebut dengan human capital adalah manusia sudah tidak lagi di nilai menjadi sumber daya utama saja, melainkan kedudukannya di atas itu yaitu telah menjadi aset dari sebuah perkumpulan atau organisasi di waktu yang akan mendatang.

Perusahaan-perusahaan nasional maupun internasional sama berupadaya agar dapat mengembangkan dan memajukan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan di perusahaan tersebut. Adapun pendapat dari Mangkunegara (2009:18) kinerja merupakan output atau hasil dari sebuah pekerjaan baik dilihat dari segi segi kapasitas dan juga nilai atau mutu yang mampu dikerjakan karyawan untuk dapat melakukan kewajiban, pekerjaan yang di amanahkan dari atasan kepadanya.

Sedarmayanti (2009:88) memaparkan bahwa kinerja adalah sebuah prosedur yang di fungsikan untuk mengecek kebenaran pada karyawan di dalam menjalankan seluruh kewajiban dari pekerjaan yang di amanahkan yang mana itu merupakan hasil dari perpaduan pekerjaan yang telah di lakukan yaitu pencapaian yang harus diraih oleh karyawan dan pengetahuan serta skill yang di perlukan di dalam meraih hasil kerja tersebut. Wexley serta Yukl (2000:97) menyebutkan kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh indikator-indikator di antaranya ialah factor motivasi serta disiplin kerja. Disiplin sangat dibutuhkan dengan tujuan agar dapat menciptakan kinerja yang baik dan memuaskan. Oleh karenanya dengan adanya disiplin karyawan mampu mencapai pekerjaan yang sangat maksimal dan dapat mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya.

Hakikat keberhasilan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari cara perusahaan tersebut mengatur, mengelola, dan mengorganisasikan karyawannya. Berdasarkan hal tersebut PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan adalah satu di antara banyak perusahaan yang berkiprah di bagian industri perkapalan yakni sebagai tempat produksi dan perbaikan kapal dengan karyawan yang banyak yaitu berjumlah 127 karyawan serta dengan skala yang sanga besar. Agar dapat sukses di industri masa kini, perusahaan memerlukan peran andil, kontribusi, dan loyalitas yang tinggi yang di miliki oleh karyawan. Dengan tujuan agar mampu mencapai sebuah impian perusahaan. Maka dari itu selain menguasai bidang teknologi juga sangat di perlukannya profesionalisme dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan baik profesionalisme dari segi motivasi, disiplin, maupun dari segi pelatihan karyawannya.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak M. Khoirul Fathoni, S.H selaku manajer sumber daya manusia (SDM) PT Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan mengatakan bahwa kinerja karyawan PT. ASSI bisa dikatakan cukup baik. Meskipun demikian terkadang masih terdapat permasalahan-permasalahan atau kesalahan yang terjadi di lapangan seperti kecerobohan karyawan di dalam bekerja sehingga menyebabkan kecelakaan kerja, kurang maksimalnya pelatihan yang diberikan, kurang disiplinnya beberapa karyawan juga terkadang masih terlihat minusnya semangat dari karyawan pada saat bekerja. Agar dapat mengembangkan kinerja dari para karyawan maka sangat diperlukannya penataan sumber daya manusia secara maksimal. Yang dimaksud penataan sumber daya manusia yaitu manajemen perusahaan dapat memadukan sudut pandang karyawan dan atasan perusahaan dengan tujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Pelatihan merupakan cara yang paling efektif untuk di laksanakan dan di jalankan oleh perusahaan. Yang mana pelatihan mampu memberikan peluang yang besar kepada para karyawan agar dapat meningkatkan skill, disiplin, kemahiran, keterampilan, keahlian, kecekatan, dan kecakapan didalam bekerja sehingga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang muncul maupun kecelakaan di saat kerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) menjelaskan bahwa pelatihan atau yang biasa dikenal secara umum dengan training merupakan sebuah sistem pembelajaran atau bimbingan dalam waktu dekat dengan memakai cara-cara terstruktur dan terkendali yang mana karyawan dapat memahami dan menekuni skill, keahlian, dan keterampilan serta taktik dalam tujuan yang singkat. Terlebih lagi apabila pelatihan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja perusahaan akan

semakin meningkat. Menurut Siagian (2008:175) yang dimaksud dengan pelatihan merupakan sebuah kegiatan di dalam belajar yang memakai sebuah cara ataupun beberapa metode yang secara teori bisa di maksudkan untuk mengembangkan skill dan keterampilan kinerja seseorang maupun banyak orang. Ivancevich (2008:45) mengemukakan yang di maksud dengan pelatihan merupakan sebuah sistematika yang dilakukan dengan tujuan agar dapat mengganti kebiasaan kerja karyawan dalam rangka agar kinerja dapat meningkat. Menurut hasil wawancara dengan Bapak M. Khoirul Fathoni, S.H selaku manajer sumber daya manusia (SDM) pelatihan-pelatihan yang sudah pernah diberikan kepada karyawan PT. Adiluhung Saransegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan dalam tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Daftar pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan

No.	Jenis Pelatihan
1.	Pelatihan konstruksi dengan perlengkapan <i>rolling machine</i> , <i>press & cutting machine</i> dan <i>welding machine</i> .
2.	Pelatihan teknik mesin dengan perlengkapan <i>lathe machine</i> (mesin bubut), <i>boring</i> dan <i>milling machine</i> , dan <i>vertical boring machine</i>
3.	Pelatihan <i>Sandblasting</i> dan pengecatan
4.	Pelatihan <i>CNC Cutting</i> dan <i>Outfitting</i>
5.	Pelatihan membuat logan non metal dan non ferro logam
6.	Pelatihan perpipaan
7.	Pelatihan kelistrikan
8.	Pelatihan propulsi

Sumber: assishipyard.com (web resmi PT. Adiluhung Saranasegara)

Disamping itu terdapat beberapa pelatihan yang belum diberikan kepada karyawan PT. Adiluhung Saranegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Daftar pelatihan yang belum diberikan kepada karyawan

No.	Jenis Pelatihan
1.	<i>Work Breakdown Structure (WBS)</i>
2.	<i>Process Control</i>

Sumber: Manajer Sumber Daya Manusia PT. ASSI

Pelatihan *Work Breakdown of Structure (WBS)* yaitu sebuah proses merincikan dari banyaknya pekerjaan yang ada menjadi beberapa bagian yang lebih rinci lagi atau disebut dengan sub bagian pekerjaan dengan tujuan agar dapat mengurangi pekerjaan yang terhambat. Pelatihan *Prosess Control* merupakan kegiatan untuk mengatur di dalam seluruh kegiatan serta berusaha menjaga dengan tujuan supaya jadwal yang telah ditetapkan tetap konstan dan bisa berjalan dengan sesuai target. Yang mana karena kurang maksimalnya pelatihan ini kepada karyawan akibatnya terdapat beberapa proyek terlambat selesai dalam proses pengerjaannya yang semula dapat di perkirakan awal tahun selesai akan tetapi terjadi kemoloran waktu yaitu selesai di pertengahan tahun.

Kinerja karyawan selain dilihat dari pelatihan kerja juga dapat dilihat dari motivasi dan disiplin kerja. Menurut Rivai (2009:824) disiplin adalah fungsi pengawasan bagi pihak manajemen untuk karyawan, di karenakan makin tinggi kinerja kerja maka dapat di simpulkan bahwasannya disiplin kerjanya berjalan dengan baik. Hasibuan (2013:23) memaparkan bahwa yang di maksud dengan disiplin kerja merupakan tugas yang paling penting bagi manajemen SDM dan

untuk mewujudkannya diperlukan disiplin yang kuat dengan tujuan agar terwujudnya tujuan yang maksimal. Permasalahan selanjutnya dilihat dari kedisiplinan yaitu kecerobohan karyawan yang di buktikan dengan adanya kebakaran kapal yang terjadi pada Senin, 25 Maret 2019 yang mana kebakaran kapal terjadi ketika kapal sedang dalam proses perbaikan / repair maupun docking kapal yang bertempat di Galangan Kapal Adiluhung Saranasegara Indonesia, yang mana kapal tersebut merupakan kapal penyeberangan yang menghubungkan diantara daerah Banyuwangi Gilimanuk pada saat sedang proses perawatan rutin tahunan. Yang mana penyebab dari kebakaran kapal ini adalah kobaran api yang membakar bagian body atas kapal tersebut yang berasal dari kelalaian percikan api pengelasan yang dilakukan oleh para karyawan.

Selain itu permasalahan disiplin dapat dilihat dari kurang disiplinnya beberapa satpam yang bergantian jaga / shift yang mana sering memasukkan tamu atau orang asing masuk kedalam lingkungan perusahaan dengan tanpa mengikuti prosedur pengecekan covid-19 yang sudah di tetapkan dalam perusahaan seperti tidak mengecek suhu tubuh, tidak mengisi form persyaratan berkunjung yang berisi seperti pertanyaan-pertanyaan seputar penyakit covid-19, tidak menunjukkan identitas pribadi seperti KTP (Kartu Tanda Penduduk) atau kartu tanda pengenal yang lainnya. Di samping itu terdapat beberapa karyawan yang masih menyalakan mesin sepeda motornya bahkan ada beberapa yang tetap masih mengendarai sepeda motornya ketika melewati di gerbang pintu masuk perusahaan sedangkan dari peraturan perusahaan tersebut menghimbau agar setiap karyawan yang bersepeda motor yang masuk atau keluar dari gerbang perusahaan supaya mematikan mesin dan menuntun

sepeda motornya. Kemudian dapat dilihat tingkat absensi dan keterlambatan karyawan pada PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan rentang tahun 2018-2020 yaitu pada tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3 Daftar absensi mangkir dan terlambat

No.	Tahun	Mangkir	Terlambat	Jumlah
1	2018	10 orang	40 orang	50 orang
2	2019	15 orang	50 orang	65 orang
3	2020	12 orang	55 orang	67 orang

Sumber : Manajer SDM PT. ASSI

Pada tahun 2018 karyawan yang mangkir berjumlah 10 orang, yang terlambat berjumlah 40 orang, total dalam tahun 2018 terdapat 50 orang karyawan yang mangkir dan terlambat. Pada tahun 2019 karyawan yang mangkir berjumlah 15 orang, yang terlambat 50 orang, total dalam setahun berjumlah 65 orang yang mangkir dan terlambat. Pada tahun 2020 karyawan yang mangkir berjumlah 12 orang, yang terlambat berjumlah 55 orang, sehingga total dalam tahun 2020 berjumlah 67 orang yang mangkir dan terlambat. Kedisiplinan sangat di perlukan untuk didirikan pada sebuah perusahaan. Apabila tidak adanya disiplin akan sangat kesulitan untuk perusahaan dalam menggapai tujuan perusahaannya. Peraturan di butuhkan dengan tujuan untuk memberikan arahan, petunjuk, maupun sistematika bagi karyawan didalam mewujudkan ketertiban didalam bekerja. Apabila tingkat disiplin baik maka tentu tingkat kinerjanya juga baik, dan sebaliknya jika tingkat disiplin rendah maka tingkat kinerjanya juga buruk.

Kinerja dari seorang karyawan tidak sekedar dipengaruhi faktor pelatihan serta disiplin saja disamping itu terdorong dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi menurut Handoko (1992:9) merupakan sebuah tenaga maupun faktor yang ada didalam diri manusia yang mana dapat berpengaruh pada dirinya untuk dapat menggerakkan, mengarahkan terhadap perbuatannya. Hasibuan (2003:219) berpendapat bahwa motivasi merupakan memberikan penggerak yang mampu menimbulkan gairah pada diri manusia dengan tujuan agar dapat bekerja dengan kompak, bekerja secara efektif dan efisien dan dapat menggabungkan dari segala upadanya dengan tujuan agar dapat menggapai kepuasan. Menurut Rivai (2011:837), memaparkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi ialah gabungan dari perbuatan dan mutu atau kualitas yang keberadaannya dapat merubah pribadi dalam menggapai keinginan dari pribadi tersebut. Perbuatan dan mutu atau kualitas itu adalah sesuatu yang dapat memberi kegairahan untuk memotivasi atau untuk membuat pribadi menjadi melaksanakan pekerjaan dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan. Antusiasme terbagi menjadi dua jenis, yakni perbuatan (mau bekerja dengan tujuan menggapai tujuan), serta semangat perilaku (seberapa besar bentuk usaha yang diberikan karyawan pada saat bekerja). Permasalahan selanjutnya dalam bidang motivasi dapat dilihat dari segi gaji karyawan yang mana didalam gaji karyawan sebenarnya sudah tercukupi akan tetapi dalam uang lembur yang kurang maksimal dirasakan oleh karyawan. Kemudian kurangnya pemberian prestasi yang diberikan atasan terhadap karyawan yang mana setelah karyawan berhasil menggapai ketentuan perusahaan yang sudah dibuat, tidak ada pemberian apresiasi yang berupa ucapan maupun pemberian materi atau benda kepada karyawan.

Di dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk menunjang semangat didalam pekerjaannya. Dilihat dari pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka seorang karyawan harus lebih diperhatikan lagi terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang dilakukan agar target-target perusahaan dapat terwujud. Dengan adanya motivasi tinggi, maka para karyawan akan dapat bekerja lebih rajin lagi dalam melakukan kewajiban dan tanggung jawabnya. Adapun kebalikannya apabila motivasi karyawan rendah maka dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaannya akan terhambat Berdasarkan hal-hal yang telah dibahas, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian skripsi berjudul **"PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADILUHUNG SARANASEGARA INDONESIA (PT. ASSI) KABUPATEN BANGKALAN"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan ?

4. Apakah pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan ?
5. Di antara ketiga variabel (pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan
5. Untuk mengetahui di antara ketiga variabel (pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja) manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan maupun saran pada perusahaan dan memberikan pengetahuan baru untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pelatihan, disiplin, motivasi maupun kinerja karyawan serta dapat mempertimbangkan usaha di dalam upaya peningkatan kinerja pada PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia (PT. ASSI) Kabupaten Bangkalan

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meluaskan ilmu dan wawasan bagi peneliti serta bisa digunakan sebagai pembanding di antara teori atau penjelasan-penjelasan yang didapatkan saat pembelajaran dengan praktek di lapangan utamanya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan disiplin motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan

3. Bagi Akademik atau Pihak Lain

Hasil peneliti ini dapat dijadikan dasar dari sumbang penelitian dalam bagian sama, yaitu utamanya di dalam bahasan mengenai pengaruh pelatihan, disiplin, motivasi terhadap kinerja karyawan