

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Suatu organisasi, tanpa didukung karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab organisasi (Veitzal Rivai, 2016:35).

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pelatihan, disiplin kerja dan etos kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya

terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan (Veitzal Rivai, 2016:35).

Pelatihan dapat meningkatkan pemahaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Tanpa adanya pelatihan, maka dapat menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi rendah. Dengan kata lain, semakin baik kemampuan seorang karyawan maka semakin baik pulalah prestasi kerjanya (Nurdin, 2016:2). Faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai adalah dengan adanya kedisiplinan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Dilihat dari kepentingan Salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya kemampuan kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu Hasibuan, 2017:65). Disiplin kerja merupakan bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang mengarah pada pencapaian keunggulan organisasi karena disiplin kerja adalah bentuk usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai yang telah memiliki prestasi kerja yang tinggi melalui disiplin sangat penting untuk dipertahankan agar organisasi merasa terjamin bahwa pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien dapat dilaksanakan. Guna menjamin bahwa kedisiplinan pegawai benar-benar ditegakkan, diperlukan fungsi pemimpin sebagai kontroler atau pengendali.

Etos kerja adalah suara hati yang tulus dan ikhlas dari setiap sumber daya manusia organisasi untuk mau bekerja keras tanpa pamrih dalam memberikan pelayanan terbaik kepada setiap orang tanpa terkecuali. Dengan etos kerja yang tinggi, di dalam menjalankan fungsi dan jabatannya, karyawan akan benar-benar menyukai pekerjaannya dan memandang pekerjaannya bukan sebagai beban, melainkan sebagai suatu hal yang menyenangkan dan bernilai ibadah. Oleh karena itu dengan adanya etos kerja yang dimiliki, serta ditopang oleh kedisiplinan dan kepemimpinan yang efektif maka pegawai harus menunjukkan prestasi kerja setinggi-tingginya, karena pencapaian suatu tujuan organisasi sangat ditentukan oleh prestasi kerja orang-orang yang terlibat di dalamnya (Anak Agung Ayu Mirah Kencanawati, 2018:49).

Prestasi kerja karyawan sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan ini (Uswatun Khasanah Iriani Ismail, Helmi Buyung Aulia, 2018:2).

Permasalahan yang sering muncul pada Vendor PT. Harta Putra Karya antara lain waktu pelatihan yang diberikan oleh perusahaan masih sedikit yang akan berakibat keterampilan karyawan kurang, beberapa karyawan masih kurang taat pada peraturan yang akan berakibat karyawan kurang disiplin dengan, pandangan

karyawan masih sebatas pada hasil pekerjaan saja sehingga karyawan menjadi kurang inovatif.

Beberapa fenomena lapangan mengenai pelatihan pada Vendor PT. Harta Putra Karya antara lain efektivitas pelatihan belum berjalan maksimal karena intensitas pelatihan tidak dilaksanakan secara rutin. Berikut tampilan fenomena penelitian pelatihan dalam bentuk tabel adalah sebagai berikut ini.

Tabel 1.1
Jenis Pelatihan Vendor PT. Harta Putra Karya

Jenis pelatihan	Bulan			
	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4
ASC (Perencanaan Income)	√			
AQS (Penjualan Produk)	√	√	√	√
ADS (Pengetahuan dan Keterampilan)	√	√		
PRP (Penggalian Potensi Kerja)				√

Sumber : PT Harta Putra Karya, 2021.

Dari Tabel 1 tersebut terlihat bahwa pelatihan tidak diberikan pada tiap minggunya. ASC (*Perencanaan Income*) hanya diberikan pada awal bulan dan PRP (Penggalian Potensi Kerja) hanya diberikan pada akhir bulan saja.

Tabel 1.2
Tabel Absensi Vendor PT. Harta Putra Karya

No	Bulan	Ijin	Sakit	Cuti	Mangkir
1	Januari	9	3	6	5
2	Februari	5	3	2	6
3	Maret	2	2	3	4
4	April	-	4	1	7
5	Mei	4	2	5	9

Sumber : PT Harta Putra Karya, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dapat diindikasikan dari turun naiknya absensi karyawan. Terlihat untuk kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) mengalami naik turun jumlah karyawan, tertinggi terjadi pada bulan

Mei yang pada bulan januari adalah sebanyak 5 karyawan yang mangkir namun pada bulan maret 2021 sudah membaik atau menurun. Kemudian selama kurun waktu 2 bulan kedepannya selalu mengalami penambahan jumlah karyawan yang mangkir. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagian karyawan masih kurang.

Tabel 1.3.
Rekapitulasi kedatangan dan keterlambatan karyawan Vendor PT. Harta Putra Karya Tahun 2021

No	Bulan	Keterangan (%)		Total Presentase
		Tepat Waktu	Terlabat 5-45 Menit	
1	Januari	76%	24 %	100%
2	Februari	81%	19 %	100%
3	Maret	77%	23 %	100%
4	April	73%	27%	100%
5	Mei	71%	29%	100%

Sumber : PT Harta Putra Karya, 2021

Dilihat dari tabel 3 mengenai rekapitulasi kedatangan dan keterlambatan karyawan Vendor PT. Harta Putra Karya Tahun 2021 ini dapat dilihat mengenai etos kerja dari karyawan. Pada tabel 3 tersebut menjelaskan bahwa selalu ada karyawan yang datang terlambat bahkan cenderung meningkat, tetapi masih banyak juga karyawan yang datang tepat waktu. Pada tabel 3 ini dapat membuktikan bahwa etos kerja sebagian karyawan masih kurang karena ketidaktepatan waktu untuk datang. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak bisa mengikuti briefing pagi sebelum melakukan pekerjaan, briefing pagi sendiri sangat penting terutama untuk karyawan bagian lapangan. Karena briefing pagi ini akan ada pengarahan, informasi penting yang dapat menunjang pekerjaan dan keamanan dalam bekerja.

Tabel 1.4
Rekapitulasi hasil prestasi kerja karyawan Vendor
PT. Harta Putra Karya Tahun 2021

Kriteria	Uraian	Triwulan	
		I	II
Sangat Baik	85-100	72	56
Baik	70-84	106	114
Cukup	60-69	34	42
Kurang	<60	-	-
Jumlah Karyawan		212	212

Sumber : PT Harta Putra Karya, 2021

Tabel 4 menunjukkan rekapitulasi hasil prestasi kerja karyawan Vendor PT. Harta Putra Karya Tahun 2021 yang dilakukan per 3 bulan (per triwulan). Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mencapai nilai 98-100 (Sangat Baik) pada triwulan I ke triwulan II terjadi penurunan dari sebanyak 72 orang menjadi 56 orang. Jumlah karyawan yang mencapai nilai 70-84 (Baik) pada triwulan I ke triwulan II meningkat dari sebanyak 106 orang menjadi 114 orang. Kemudian jumlah karyawan yang hanya mencapai nilai 60-69 (Cukup) pada triwulan I ke triwulan II justru cenderung meningkat dari sebanyak 34 orang menjadi 42 orang, dan untuk karyawan yang mendapat kriteria nilai kurang dari <60 (Kurang) tidak ada.

Berdasarkan hasil dari data tersebut, terlihat bahwa prestasi kerja karyawan cukup stabil dan didominasi dengan peringkat “Baik” namun masih terdapat penurunan di beberapa peringkat terutama kriteria sangat baik. Berdasarkan informasi yang diperoleh pra-survey, adapun karyawan yang mengalami penurunan prestasi disebabkan oleh beberapa hal yaitu atasan yang kurangnya pelaksanaan pelatihan dan absensi maupun keterlambatan karyawan juga membuat, kurangnya

rasa menghargai dan mendapat pengakuan dari rekan kerja, yang mengakibatkan turunnya semangat kerja dari karyawan.

Terdapat cukup banyak penelitian yang mengkaji pengaruh berbagai pelatihan, disiplin kerja terhadap etos kerja dan prestasi kerja. Namun beberapa penelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. *Research Gap* Penelitian Yusuf Naim, Rini Purnamasari (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anti Miratul Husnan, Suarman, Ngadlan (2016) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi.

Sumiati (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan Arviana Wulandari dan Ramadhani Hamzah dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Mashuri Yusuf Naim Naim, Mursalim Umar Gani dan Rini Purnamasari (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan Suprayitno (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Evendi, Mamak M Balafif, Indah Noviandari (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel etos kerja. Berbeda dengan Aulia Nelizulfa (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Muhammad Arsad (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Atas dasar berbagai pertimbangan sebagaimana telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik dan tergerak untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA DI PT. HARTA PUTRA KARYA.**

1.2. Ruang Lingkup

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pembahasan, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Dalam melakukan penelitian ini penulis menekankan pada masalah yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dalam kaitannya dengan pelatihan, disiplin kerja dan etos kerja.
- 1.2.2. Variabel eksogen penelitian ini adalah pelatihan, disiplin kerja
- 1.2.3. Variabel endogen penelitian ini adalah etos kerja dan prestasi kerja.
- 1.2.4. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan Vendor PT. Harta Putra Karya, dan sebagai responden yang diteliti adalah karyawan tetap.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan pada PT. Harta Putra Karya terdapat beberapa permasalahan antara lain waktu pelatihan yang diberikan oleh perusahaan masih sedikit yang akan berakibat keterampilan karyawan kurang, beberapa karyawan masih kurang taat pada peraturan yang akan berakibat karyawan kurang disiplin dengan bekerja seenaknya, pandangan karyawan masih sebatas pada hasil pekerjaan saja sehingga karyawan menjadi kurang inovatif.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap etos kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya?
- 1.3.5. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap etos kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pada Vendor PT. Harta Putra Karya.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dan memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Serta diharapkan pula sebagai referensi untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya pada manajemen sumber daya manusia.