

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya jumlah perkembangan penduduk di zaman ini, khususnya di Indonesia akan mempengaruhi tingkat kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Indonesia merupakan negara berkembang yang dinaungi oleh beberapa negara baik negara berkembang dan negara maju dalam menjalin kerjasama untuk memenuhi lapangan pekerjaan. Dengan adanya suatu perjanjian kerjasama dalam bidang ketenagakerjaan, maka kita sebagai sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan dan daya tarik untuk bisa mendapatkan pekerjaan atau bertahan dalam suatu perusahaan.

Ketika suatu negara telah membuka jalan dalam bidang kerjasama ketenagakerjaan, maka penduduk Indonesia tidak hanya bersaing dengan penduduk dalam negeri saja melainkan mereka juga harus mempersiapkan diri untuk bersaing dengan sumber daya manusia pendatang. Persaingan yang terus-menerus berkembang saat ini menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ada. Perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan asing lainnya harus bisa mempertahankan dan juga harus meningkatkan mutu didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia

menjadi salah satu aset besar dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional.

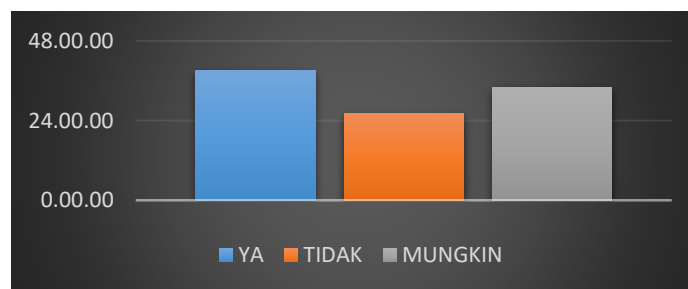
Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien untuk mencapai titik puncak yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan karyawan harus mampu menjalankan tugas yang sudah ditentukan dalam aturan dan persyaratan perusahaan tersebut.

Kemampuan karyawan terlihat dari hasil kinerja yang dihasilkan secara optimal oleh karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik maka dapat menghasilkan satuan kerja yang baik. Begitu pula sebaliknya, apabila ketika suatu perusahaan mempunyai karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah, maka akan menghasilkan satuan kerja yang rendah.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidaklah mudah, sehingga diperlukan usaha yang lebih dari suatu perusahaan untuk mengkaji dan mengetahui apa saja yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan perusahaan mengetahui serta menganalisis apa saja yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka perusahaan dapat melakukan tindakan dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tepat dan baik, yang nantinya juga akan berdampak terhadap daya saing perusahaan dalam kancah dunia bisnis. Hal ini juga berlaku pada PT Pertamina Trans Kontinental.

PT Pertamina Trans Kontinental merupakan badan usaha yang bergerak dibidang industri jasa maritim. Sejak awal didirikannya PT Pertamina Trans Kontinental mempunyai tujuan untuk memberikan dukungan secara total terhadap aktifitas PT Pertamina (Persero), seperti pengadaan distribusi bahan bakar ke semua pelabuhan di seluruh wilayah Indonesia yang tidak dapat terjangkau oleh kapal *tanker*, pengadaan transportasi maritim bagi Pertamina Logistik untuk pengembangan proyek yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dan bertindak sebagai *General Agent* dan *Handling Agent* bagi kapal - kapal *tanker* milik PT Pertamina (Persero) yang disewakan.

Ketika perusahaan menjalankan suatu bisnis maka setiap perusahaan memiliki pesaing-pesaing yang tidak kalah unggul. Begitu juga dengan PT Pertamina Trans Kontinental, agar dapat bersaing maka perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas dan bermutu tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.



Sumber : Data diolah oleh peneliti dari hasil pra *survey*

Gambar I.1
Kinerja Karyawan PT Pertamina Trans Kontinental

Berdasarkan gambar I.1 dari hasil pra survey yang dilakukan peneliti untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental. Responden dalam pra survey berjumlah 23 orang. Dari hasil penelitian hanya 39% responden mengatakan bahwa mereka telah memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Namun sebanyak 34% responden menjawab tidak dan 27% responden menjawab ragu-ragu. Dari hasil pra survey tersebut dikatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari adanya karyawan yang belum dapat secara maksimal menyelesaikan jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain permasalahan pada kinerja karyawan, permasalahan yang sering dijumpai pada perusahaan adalah budaya organisasi yang kurang baik. Budaya organisasi merupakan suatu nilai maupun norma yang tercipta dalam suatu perusahaan yang sebelumnya sudah disepakati bersama untuk menjadi pedoman sehingga membantu karyawan dalam berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku tersebut. Untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang efektif demi tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu budaya organisasi yang dapat dijadikan acuan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan wawancara, peneliti memperhatikan budaya organisasi yang ada PT Pertamina Trans Kontinental kurang maksimal dan berjalan kurang baik. Seperti ketika sudah memasuki jam

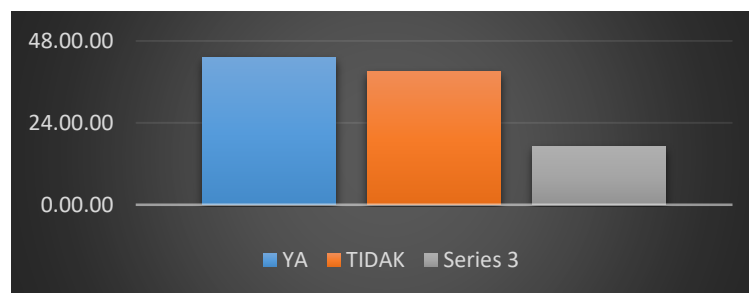
kerja yang dimana seharusnya karyawan memulai pekerjaannya, namun karyawan malah bersantai untuk menikmati sarapan atau berbincang dengan karyawan lainnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Penting bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah stres kerja. Ketika karyawan mengalami suatu keadaan dimana ia merasa tertekan dan mengalami ketegangan karena tuntutan pekerjaan maka karyawan tersebut berpotensi mengalami stres kerja. Stres kerja merupakan ketidakmampuan karyawan ketika menghadapi banyak tuntutan kerja yang melebihi kemampuan yang dimilikinya. Munculnya fenomena stres terhadap perusahaan jelas dengan besarnya konsekuensi yang di tanggung oleh mereka baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan wawancara, dikatakan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan PT Pertamina Trans Kontinental yaitu dengan beban kerja dan waktu cukup padat, bekerja lebih lama untuk memenuhi target pekerjaan, serta tuntutan tugas yang banyak. Sehingga dengan demikian para karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dan tidak menutup kemungkinan para karyawan mengalami stres dalam bekerja. Jika karyawan mengalami tekanan baik dari lingkungan kerja atau lingkungan sekitar yang membuat ia tertekan maka akan mempengaruhi pekerjaannya, karyawan tersebut tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Karyawan merupakan suatu aset terpenting dalam suatu perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Umumnya suatu perusahaan berharap karyawan dapat mencapai tujuan ataupun target perusahaan secara maksimal. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka penting bagi karyawan memiliki kemampuan serta keterampilan yang dimiliki. Selain itu penting juga bagi suatu perusahaan untuk menunjang karyawan agar bisa mencapai hasil yang maksimal dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya yaitu dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan.

Pemberian program pelatihan yang diselenggarakan PT Pertamina Trans Kontinental diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan maka akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima tugas dan tanggung jawab untuk melakukan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi.



Sumber : Data diolah oleh peneliti dari hasil pra *survey*

Gambar I.2
Pelatihan Karyawan PT Pertamina Trans Kontinental

Seperti halnya yang terjadi pada PT. Pertamina Trans Kontinental Jakarta. Berdasarkan hasil pra survey pada gambar I.2 sebanyak 38% mengatakan bahwa kegiatan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya dan 19% karyawan masih meragukan apakah dengan adanya kegiatan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dari hasil pra survey tersebut responden beranggapan bahwa kegiatan pelatihan tidak terlalu membantu mereka dalam meningkatkan kinerja mereka, karyawan beranggapan bahwa pelatihan karyawan hanya sebatas kegiatan formal yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak cukup hanya dengan memberikan pelatihan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan seberapa besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang sudah diberikan. Semakin disiplin karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab diberikan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat mencapai hasil kerja secara optimal yang menjadi tujuan perusahaan.

Penting bagi suatu perusahaan untuk menanamkan dan menerapkan kedisiplinan bagi karyawan, salah satu hal yang paling mendasar adalah disiplin waktu. Saat ini masih terdapat banyak karyawan yang belum memiliki kesadaran akan kedisiplinan, contohnya masih banyak karyawan yang datang terlambat datang ke kantor. Apabila pelanggaran terhadap disiplin waktu ini dibiarkan secara terus menerus maka akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Hal ini

menunjukkan bahwa perusahaan memiliki disiplin kerja yang rendah, dan pada akhirnya mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang ada pada diri karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental dikatakan kurang maksimal. Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara, banyak karyawan yang belum menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, sering mengulur waktu istirahat, dan masih adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih dan tidak sesuai dengan aturan yang ada.

Berdasarkan beberapa masalah yang telah diuraikan, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental adalah buruknya budaya organisasi, meningkatnya stres kerja, pelatihan yang kurang optimal, dan kurangnya disiplin yang ada pada diri karyawan. Dari beberapa faktor yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dua faktor yaitu pelatihan dan disiplin kerja. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental Di Jakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental Jakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental Jakarta.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental Jakarta.
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Trans Kontinental Jakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Adapaun kegunaan penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Trans Kontinental Jakarta” adalah sebagai berikut:

1. Peneliti

Penelitian yang dilakukan bisa berguna untuk menambah wawasan ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan juga mendapatkan pengetahuan

baru mengenai pelatihan dengan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Tempat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi tempat penelitian sebagai bahan masukan dan informasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta untuk menambah pengetahuan serta referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

b. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah kepustakaan Fakultas Ekonomi maupun di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan informasi khususnya civitas akademika yang tertarik meneliti masalah ini.