BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja merupakan salah satu bidang yang tidak bisa dihindari dari kehidupan manusia. Di Indonesia sendiri banyak sekali perusahaan-perusahaan yang berdiri, baik perusahaan dari dalam negeri ataupun perusahaan yang berasal dari luar negeri, baik perusahaan milik pemerintah ataupun perusahaan milik swasta, sehingga menjadi perhatian khusus dari pemerintah agar sumber daya bangsa Indonesia menjadi sumber daya manusia yang unggul dan mampu menjawab tantangan zaman.

Perusahaan-perusahaan pada saat ini dituntut untuk menyeimbangkan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju, apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang maka sudah seharusnya melakukan perubahan secara terus menerus dan pembangunan yang berkelanjutan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif, SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal.

Di era globalisasi saat ini, pembangunan berkelanjutan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber dayanya. Kuantitas yang dibahas merupakan ukuran kualitas karyawan dalam menyelesaikan uraian tugasnya. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berkualitas guna memaksimalkan kinerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus memperhatikan aspek kedisiplinan agar para karyawan dapat bekerja secara profesional dan berkualitas untuk mendukung kemajuan suatu organisasi. Seperti apa yang diungkapkan oleh Sofyandi (2018:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan

SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Fungsi-fungsi MSDM terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan ingin mendapatkan kepuasan dan pekerjaannya, masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidakbertentangan dengan moral dan etika.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi atau perusahaan. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan karyawan akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan perusahaan. Hal ini menuntut setiap pemimpin untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, kinerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pelatihan kerja. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya, artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai bidang pekerjaannya. Tujuannya adalah bagaimana karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Adanya pelatihan kerja untuk para karyawan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain pelatihan kerja hal yang perlu ditingkatkan juga adalah motivasi kerja.

Menurut Geoge dan Jones dalam Adhari (2020:13) Motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dan perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level off effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang menghadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Disiplin kerja merupakan hal yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pelatihan kerja dan motivasi kerja,. Disiplin karyawan sebenarnya tidak hanya dilihat dari absensi saja, tapi juga dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Supomo (2018:133) mengatakan disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada di perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar , maka karyawan mempunyai disiplin kinerja yang buruk.

Mall BTM Kota Bogor merupakan sebuah mall yang terletak di Jl. Ir. H. Juanda No.68 RT.001 RW.013, Gudang, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor. Mall yang berdiri pada tahun 2002 ini memiliki banyak tempat untuk para pengusaha berjualan, dimana mall ini sering sekali dipenuhi oleh para pengunjung, sehingga disinilah para karyawan mall BTM dituntut untuk meningkatkan kinerja pada setiap harinya. Ada keunikan di mall BTM ini, dimana terdapat Teras Salak View di lantai 3 yang membuat para pengunjung nyaman dan bisa bersantai sambil menikmati pemandangan. Tak hanya

itu *Rooftop* yang disulap menjadi Sky Garden pun tak luput dari perhatian para pengunjung. Dalam situasi ini dibutuhkan karyawan yang menguasai banyak keahlian, sehingga penting sekali melaksanakan pelatihan kerja agar dapat menunjang keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Dibawah ini adalah jadwal pelatihan dari Mall BTM Kota Bogor kerja yang terlaksana di tahun 2022.

Tabel 1.1. Data Pelatihan Kerja Periode Januari-Maret 2022

No	Tanggal	Jadwal Pelatihan	Keterangan	
1	18-Jan-22	Negoisasi Skill	Terlaksana	
2	28-Jan-22	Negoisasi Skill		Belum Terlaksana
3	4,5,6 Februari 2022	<i>Certified Basic Human Resource Professional</i>	Terlaksana	
4	08-Feb-22	Pengenalan Genset dan Mengatasi Trouble Genset	Terlaksana	
5	11-Feb-22	K3		Belum Terlaksana
6	14-Feb-22	<i>Selling Skill</i>		Belum Terlaksana
7	18-Feb-22	Cara Menanam Pohon		Belum Terlaksana
8	22-Feb-22	Teori dan Praktek Pengelasan Pipa		Belum Terlaksana
9	04-Mar-22	Presentasi Skill		Belum Terlaksana
10	07-Mar-22	<i>Corporate Law & Legal Drafting</i>		Belum Terlaksana
11	11-Mar-22	<i>Certified General Affair Development Program</i>		Belum Terlaksana
12	15-Mar-22	<i>Selling Skill</i>	Terlaksana	
13	19-Mar-22	Pelatihan Desain Grafis		Belum Terlaksana
14	21-Mar-22	<i>Product Knowledge</i>		Belum Terlaksana
15	25-Mar-22	Teknik Foto & Video		Belum Terlaksana
16	28-Mar-22	<i>Service Excellent</i>		Belum Terlaksana

Sumber : HRD Mall BTM Kota Bogor 2022

Data diatas menunjukkan bahwa pelatihan kerja di mall BTM belum sepenuhnya terlaksana sesuai jadwal, hal ini menjadi salah satu perhatian apakah pelatihan kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor.

Dari uraian latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mall BTM Kota Bogor.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di lapangan, maka beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin karyawan masih sering ditemui di mall BTM Kota Bogor
2. Kinerja karyawan mall BTM Kota Bogor yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan dilihat dari tingkat motivasi karyawan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun menjalin persahabatan masih ada yang tidak maksimal.
4. Kurang maksimalnya pelatihan kerja yang terlaksana di mall BTM Kota Bogor karena terhambat Covid 19.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah yang dapat dianalisa adalah:

1. Apakah secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di mall BTM Kota Bogor.
2. Apakah secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mall BTM Kota Bogor.
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mall BTM Kota Bogor
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di mall BTM Kota Bogor.

1.4 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah maka peneliti ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Mall BTM Kota Bogor.

2. Untuk mengetahui secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor
3. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor
4. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mall BTM Kota Bogor

1.5 Manfaat Penelitian

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktifitas kerja perusahaan jasa mall BTM Kota Bogor

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk menentukan dalam memahami laporan ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, Tujuan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sample, definisi operasional dan pengukuran variable, data dan sumber data, alat analisis data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan (mencakup metode penelitian pada bab iii, perbandingan hasil penelitian dengan kriteria yang ditentukan, pembuktian hipotesis, serta jawaban atas pernyataan pada perumusan masalah).

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kumpulan pembahasan yang dilakukan sebagai jawaban rumusan masalah sehingga dapat mengetahui ini dari penelitian yang dilakukan dan saran bagi peneltil selanjutnya dan bagi perusahaan.