

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya suatu kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Payaman (2005:87) menyatakan ada tiga faktor penentu kinerja yaitu : kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial. Dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja. Sedangkan menurut Rahmatullah (2003) yang mempengaruhi kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu : faktor individual yang melingkupi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja,

dan disiplin kerja. Faktor psikologis yang melingkupi persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran. Dan faktor organisasi yang melingkupi sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, struktur, diklat, dan job design.

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara JL Brigjend Katamso Km 5,5 Titi Kuning Medan merupakan salah satu dari beberapa cabang kantor PLN yang dibentuk pada tahun 2004 sebagai hasil reorganisasi PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Selatan yang didirikan pada tahun 1997. Saat ini memiliki berbagai jenis mesin pembangkit tenaga listrik berkapasitas daya terpasang 1.722 MW dengan 69 unit pembangkit dan daya mampu sebesar 1.616 MW. Adapun masalah kinerja pada perusahaan tersebut, kurang tepatnya seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dan lamanya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan masalah pelatihan, yang terjadi karyawan yang belum menjalankan prosedur sistematis dengan teratur dan benar saat menjalankan pekerjaannya, dan masih ada beberapa karyawan yang belum terampil untuk menyelesaikan tugasnya secara teknik. Untuk disiplin kerja, permasalahannya karyawan yang masih kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dan masih ada karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?
2. Apakah disiplin kerjaberpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi penulis ialah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pelatihan dan disiplin kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan dalam penelitian sejenis di masa yang akan datang.
4. Bagi pihak akademisi, menambah dan melengkapi bahan referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.