

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, seiring dengan semakin meningkatnya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performan para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan perusahaan tercapai yaitu faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan setia kepada perusahaan, bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika

perusahaan tidak dapat menyikapi hal tersebut, maka akan berimbas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam suatu perusahaan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2013:9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi

ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki.

Perusahaan Daerah Pasar Surya (PDPS) Surabaya merupakan badan usaha milik pemerintah Kota Surabaya yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dalam rangka pemenuhan tempat, sarana, dan prasarana pasar tradisional di kota Surabaya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kinerja mereka optimal. Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya penilaian kinerja diatur dalam Keputusan Direksi Nomer PER-08/01/XI/2017 tentang penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya menggunakan Nilai Kinerja Individu (NKI), hal ini dimaksudkan agar diperoleh hasil penilaian yang obyektif. Dengan adanya penilaian kinerja yang obyektif menggunakan NKI tersebut maka dapat diukur kinerja seorang karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya. Adapun yang menjadi unsur penilaian dalam NKI yaitu Integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, kreativitas, inisiatif, motivasi berprestasi, orientasi pelayanan.

Peraturan Walikota Surabaya No 7 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang karyawan dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam

melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan karyawan, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja karyawan masih menggunakan Peraturan Peraturan Walikota Surabaya No 7 Tahun 2017 tentang Penilaian kinerja karyawan. Berikut ini merupakan unsur-unsur dalam daftar penilaian kinerja karyawan yang terdiri dari, unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dan nilai pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 1.1 Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Unsur-unsur Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
1.	Integritas
2.	Komitmen
3.	Disiplin
4.	Kerjasama
5.	Kepemimpinan
6.	Kreativitas
7.	Inisiatif
8.	Motivasi Berprestasi
9.	Orientasi Pelayanan

(Sumber: Peraturan Walikota Surabaya No 7 Tahun 2017)

Berdasarkan Tabel 1.1 disebutkan ada 9 unsur yang meliputi penilaian pelaksanaan pekerjaan, seperti integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, kreativitas, inisiatif, motivasi berprestasi, Orientasi pelayanan.

Tabel 1.2 Nilai Pelaksanaan Pekerjaan

No.	Nilai	Kata Sifat
1.	91–100	Amat Baik
2.	76- 90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 - 60	Sedang
5.	50 ke bawah	Kurang

(Sumber: Peraturan Walikota Surabaya No 7 Tahun 2017)

Unsur-unsur pada Tabel 1.1 tersebut akan dicocokkan dengan pelaksanaan pekerjaan yang selanjutnya diberi penilaian sesuai dengan Tabel 1.2. Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Nilai Kinerja Individu (NKI) Kota Surabaya, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan pada Tahun 2016 - 2018.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan di PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya (2016-2018)

No	Unsur-unsur	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan	Presentase	Keterangan
1	Integritas	85	Baik	90	Amat Baik	90	Amat Baik
2	Komitmen	77	Baik	70	Cukup	65	Cukup
3	Disiplin	73	Cukup	72	Cukup	65	Cukup
4	Kerjasama	72	Cukup	70	Cukup	70	Cukup
5	Kepemimpinan	76	Baik	75	Cukup	74	Cukup
6	Kreativitas	70	Cukup	80	Baik	82	Baik
7	Inisiatif	78	Baik	75	Cukup	80	Baik
8	Motivasi Berprestasi	77	Baik	75	Cukup	70	Cukup
9	Orientasi Pelayanan	76	Baik	75	Cukup	70	Cukup
Jumlah		684		682		666	
Rata-rata		76%	Baik	75,7%	Baik	74%	Cukup

(Sumber: Kantor Pusat PD Pasar Pemerintah Kota Surabaya)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan dari tahun 2016 hingga tahun 2018 terus mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan karyawan jabatan fungsional di NKI Kota Surabaya, terutama unsur komitmen, kerjasama, disiplin, kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan orientasi

pelayanan. Dimana nilai unsur komitmen dari tahun 2016 sebesar 77 dan terjadi penurunan sampai pada tahun 2018 sebesar 65, hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan karyawan yang kurang maksimal. Pada nilai unsur disiplin tahun 2016 sebesar 73 dan terjadi penurunan sampai pada tahun 2018 sebesar 65. Adapun masalah disiplin karyawan di NKI Kota Surabaya yaitu karyawan yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain facebook, whatsapp, instagram, bermain game bahkan tidur siang dan karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi. Sedangkan unsur kerjasama, kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan orientasi pelayanan juga mengalami penurunan dari tahun 2016-2018 hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya serta pemimpin kurang cepat tanggap atas persoalan-persoalan didalam perusahaan.

Penulis merasa data sekunder dari perusahaan yang sudah di dapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya secara acak sebanyak 20 orang dan menggunakan 6 variabel bebas yang mempengaruhi pelatihan. Alasan penulis melakukan kuesioner dan wawancara yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Pusat

PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Pelatihan atau training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, dan pengetahuan dari para karyawannya. Pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data sekunder pada Tabel 1.4 yang didapatkan melalui Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya mengenai pelaksanaan pelatihan periode 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Pelaksanaan Pelatihan Periode 2016 - 2018

NO	Pendidikan dan Pelatihan	Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018	
		Program	Realisasi	Program	Realisasi	Program	Realisasi
1	PENYUSUNAN STANDART KOMPETENSI JABATAN	59	56	59	50	59	49
2	MS. OFFICE	72	70	72	68	72	65
3	AUDITOR	87	85	87	80	87	75
4	LEADERSHIP	98	95	98	90	98	83
5	MANAJEMEN	49	47	49	42	49	35
6	LAS LISTRIK	15	14	15	12	15	10
JUMLAH		380	367	380	342	380	317

(Sumber : Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya tahun 2018)

Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa realisasi pelatihan pada tahun 2016 - 2018 masih kurang dari harapan perusahaan. Terlihat dari program yang telah ditargetkan oleh perusahaan belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan yang pernah mengikuti pelatihan mengungkapkan bahwa masih ada kendala dalam pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan, misalnya seperti instruktur yang dinilai kurang cakap didalam memberikan materi pelatihan sehingga

banyak program yang masih belum disampaikan kepada peserta pelatihan, serta instruktur yang kurang mampu memotivasi pesertanya.

Dalam peraturan daerah 6/2008 bahwa PD Pasar Surya memiliki 81 unit pasar tersebar di wilayah kota Surabaya bagian Utara, Selatan, dan Timur, tetapi saat ini yang aktif hanya 67 unit pasar. (Peraturan Daerah Kota Surabaya, 2008). Sejalan dengan perkembangan zaman maka perusahaan Kantor Pusat PD Pasar Surya Kota Surabaya harus bisa mengantisipasi setiap dinamika pasar dimana desakan pasar modern cukup kuat mempengaruhi kelangsungan itu sendiri. Dengan makin kompleknya keinginan konsumen dalam hal ini kenyamanan dan keamanan pasar itu sendiri maka perlu melakukan pembenahaan yang maksimal agar mampu bersaing. Jika dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar masih berada ditingkat SMA kebawah.

**Tabel 1.5 Identitas Responden
Kantor Pusat PD Pasar Surya Kota Surabaya Tahun 2016 –2018**

Tahun	Tingkat Pendidikan/Orang					Jumlah Karyawan
	SD	SMP	SMA/SLTA	D3	S1	
2016	7	6	38	4	29	84
2017	6	6	38	2	26	78
2018	6	5	36	3	25	75

Sumber : PD Pasar Surya pusat Surabaya

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa jumlah karyawan pada tahun 2016 sebanyak 84 karyawan, selanjutnya menurun kembali sampai pada tahun 2018 sebanyak 75 karyawan. Penurunan ini banyak disebabkan karena kurangnya pelatihan dalam segi pengetahuan teknologi atau mengelola pasar dalam bekerjamaupun disiplin yang kurang terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

- 1.) Apakah pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya?
- 2.) Apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya?
- 3.) Apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya.
- 2.) Untuk mengetahui pengaruh disiplin secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya.
- 3.) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1.) Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengetahui pengaruh secara positif/signifikan dan simultan dari pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya.

2.) Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Peneliti ini diharapkan para pembaca dapat menambah referensi dan dapat diterapkan dalam masing-masing perusahaannya serta hasil penelitian ini nantinya juga dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

3.) Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan para karyawan Kantor Pusat PD Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya lebih meningkatkan kinerja serta integritas dalam pekerjaannya.

E. Sistematika Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis guna mempermudah pemahaman, penulisan proposal skripsi ini dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) bab, yaitu meliputi sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan. Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II: Tinjauan Pustaka. Menguraikan tentang landasan teori, penelitian sebelumnya, dan metode analisis dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian. Menguraikan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV: Hasil penelitian dan pembahasan. Menguraikan tentang gambaran umum mengenai subjek dan objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model, pembuktian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V: Simpulan dan saran. Menguraikan tentang simpulan yang dihasilkan dari penelitian dan pembahasan serta memberikan saran-saran sehubungan dengan simpulan terserah

