

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat serta persiapan menuju ekonomi global atau kesepakatan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mendorong para pelakunya untuk semakin kompetitif (Kemlu, 2019). Upaya untuk dapat memenangkan kompetisi bukan hanya dilihat dari meningkatnya keuangan dan teknologi yang ada pada suatu perusahaan, namun diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan juga membutuhkan beberapa karyawan dalam mengoperasikan perusahaan agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Astuti, 2014). Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Ali & Boustani, 2014). Peran karyawan sangat besar dalam mencapai keberhasilan perusahaan sehingga ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk hasil yang lebih efektif dan efisien. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan (Putra & Rahyuda, 2016). Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi mendorong setiap organisasi untuk mampu beradaptasi dengan setiap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis mereka, oleh karena itu dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas untuk membantu perusahaan melakukan kegiatan operasionalnya. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai jika memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu memaksimalkan kinerjanya.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan karyawan yang

berkualitas dalam menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dengan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Berbagai upaya dilakukan perusahaan agar menciptakan lingkungan perusahaan yang karyawannya dapat menerima dan mematuhi peraturan serta berperilaku sesuai dengan nilai-nilai perusahaan agar kinerja karyawan dapat memberikan hasil yang optimal. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dimana dengan tata tertib, semangat kerja dan moril kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari berbagai aspek, salah satunya yang menunjang agar kinerja karyawan dapat baik dan berkualitas adalah melalui pelatihan. Pelatihan Kerja dalam pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Selain melalui pelatihan, hal yang menunjang dalam kinerja karyawan adalah melalui disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2013:193) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja sehingga mudah menyerah dan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedisiplinan harus ditegakkan di dalam suatu perusahaan. Tanpa ada dukungan dalam disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan

kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Suparyadi, 2015). Apabila karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula, begitupun sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2017). Hal lain pengertian dari kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja (Wibowo, 2016). Kinerja merupakan singkatan dari kinetik energi kerja yang padanannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance* (Kirana, 2017). Mangkunegara (2016:67) menyatakan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) yang telah bergerak dalam bisnis bidang distribusi dan perdagangan sejak tahun 1955, merupakan cikal bakal dari hadirnya PT Rajawali Nusindo. Berawal dari nama Kian Gwan Company Limited NV di tahun 1955 yang merupakan bagian dari Oei Tiong Ham Concern. Pada tahun 1960, Kian Gwan Company Limited NV dinasionalisasi oleh Pemerintah Indonesia dan selanjutnya berganti nama PT Rajawali Nusindo. Pada tanggal 31 Mei 2004 dilakukan pemisahan unit distribusi dan perdagangan PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero) membentuk anak perusahaan bernama PT Rajawali Nusindo. Hingga kini, sejak awal berdirinya PT Rajawali Nusindo di 2004, perusahaan telah berhasil mengepakkan sayapnya hingga memiliki 43 cabang yang mewakili seluruh wilayah Indonesia. Mulai dari Aceh hingga Papua, PT Rajawali Nusindo terus melakukan inovasi pelayanan untuk tercapainya kepuasan pelanggan. Produk fokus yang didistribusikan saat ini meliputi produk-produk pangan, produk obat-obatan, alat kesehatan dan kedokteran serta produk Agro

Industri. Hingga saat ini Perusahaan selalu menjaga mutu layanan jasa atau produk yang dimilikinya sehingga PT Rajawali Nusindo dipercaya lebih dari lebih dari 60 pabrikan dalam dan luar negeri, selain itu juga dipercaya oleh setidaknya lebih dari 49.000 pelanggan setia yang terdiri dari toko tradisional, pedagang pasar, koperasi, toko modern, supermarket, toko listrik, toko bangunan, peritel, rumah sakit, apotek, toko obat, klinik, Instansi Kesehatan Pemerintah, serta perusahaan yang tergabung dalam RNI Group hingga beberapa pelanggan dari luar negeri.

Sebagai penunjang pelayanan yang mumpuni, PT Rajawali Nusindo memiliki Human Capital lebih dari 1.700 yang profesional di bidangnya baik di tenaga operasional maupun tenaga supporting di non operasional guna membantu menciptakan hasil kerja terbaiknya sehingga semakin memberikan kepuasan pelanggannya. Tidak hanya itu, tidak kurang dari 60 mitra dari dalam dan luar negeri telah mempercayakan PT Rajawali Nusindo sebagai bagian dari penyebaran produk dan pelayanan terbaiknya untuk konsumen PT Rajawali Nusindo.

Dalam penelitian ini penulis akan meneliti PT. Rajawali Nusindo yang ada di Cabang Jakarta 1, tepatnya di Jl. Pulokambing Raya No.30 kawasan Industri Pulogadung. Jumlah karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Jakarta 1 adalah sejumlah 102 Karyawan yang terdiri dari 85 karyawan tetap dan 10 karyawan tidak tetap (PKWT) dan 7 karyawan Honorer.

PT. Rajawali Nusindo senantiasa melakukan pelatihan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, terbukti ada beberapa pelatihan yang dilakukan pada tahun 2022 yaitu Pelatihan ISO 9001:2015 dan Dynamic Selling Skills yang dilakukan di semua cabang PT. Rajawali Nusindo termasuk Cabang Jakarta 1. Selain itu manajemen PT. Rajawali Nusindo juga sangat memperhatikan kehadiran dan absensi para karyawannya. Manajemen terus melakukan evaluasi kepada karyawannya tentang kehadiran dan absensi. Bapak Denny selaku kepala SDM mengungkapkan bahwa pada tahun 2021 lebih dari 15 karyawan telat datang ke kantor melebihi 5.000 menit berdasarkan data absensi dari *Solution X-100c system*. Untuk memotivasi karyawannya, PT. Rajawali Nusindo rutin melakukan briefing pagi sebelum melakukan aktivitas pekerjaan.

PT Rajawali Nusindo senantiasa melakukan perkembangan usaha secara berkesinambungan. Salah satu bentuk pengembangan usaha yang dilakukan mulai

tahun 2014 adalah melalui pengembangan usaha laboratorium klinik terpadu di Rumah Sakit melalui Total Laboratorium Solution (TLS). Dalam pengembangan TLS, perusahaan saat ini telah bekerjasama sama dengan beberapa Rumah Sakit ternama melalui pengembangan pelayanan Laboratorium Klinik Terpadu. Dengan perkembangan usaha ini tentu juga membutuhkan SDM yang bisa senantiasa beradaptasi akan perubahan yang terjadi. Sebagai bentuk adaptasi komunikasi yang efektif dalam meningkatkan brand awareness, perusahaan melakukan pola komunikasi dua arah antara stakeholder dengan audiens. PT Rajawali Nusindo telah melakukan perawatan konten media sosial secara reguler. Sebagai bentuk komunikasi yang lebih optimal sehingga dapat menyampaikan informasi lebih luas dengan jangkauan yang lebih banyak lagi, PT Rajawali Nusindo turut beradaptasi dengan melakukan inovasi komunikasi berbasis digital. Dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan perusahaan tentu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai talenta. Perusahaan juga diharuskan melakukan pelatihan dan pengembangan SDM secara sistematis demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian akan hal tersebut dengan memperhatikan variabel-variabel seperti Pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu penulis memutuskan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo ?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rajawali Nusindo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia. Sehingga nantinya diharapkan dapat mengaplikasikan ilmunya pada keadaan di suatu perusahaan yang ada.

2. Bagi organisasi

Membantu memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan perusahaan terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.