

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan kreatif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, maupun pegawai. Karena sumberdaya manusia (SDM) di angap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM di kumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Veithzal Rivai (2005:1)

Diera globalisasi saat ini semua perusahaan melakukan pelatihan kepada karyawannya untuk mengetahui kemampuan, keterampilan dan skill yang ada di dalam diri karyawan tersebut, dari pelatihan yang sudah di terapkan oleh perusahaan, perusahaan bisa tahu dimana karyawan tersebut di tempatkan dalam perusahaan dan mampu bekerja dengan tim. Di dalam perusahaan PT. Thamrin

Brothers Cabang lahat memiliki karyawan yang sangat loyal bekerja di perusahaan kepada perusahaan dengan bekerja dengan baik mau memajukan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan motor yang lain.

**Tabel 1.1 Data karyawan yang bekerja di PT.Thamrin Brothers Cabang
Lahat**

Kepala cabang	ADH (Admin Head)
Kordinator sales	SA (Service Advisor)
Sales	Pengawasan Piutang
Sales konter	Forman
Coordinator sparepad	Mekanik
Admin sparepad	VDA
Coordinator sales	Kolektor
Sales	Survior
-	Kasir Pemasukan
-	Kasir Pengeluaran
-	Satpam
-	Supir
-	OB (office boy)
-	Penjaga Gudang

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Dari tabel 1.1 Tabel 1.1 Data karyawan yang bekerja di PT.Thamrin Brothers itu menunjukkan bahwa bagian – bagian karyawan yang bekerja pada perusahaan yang mampu mengembangkan perusahaan.

Pada perusahaan PT. Thamrin Brothers memberikan pelatihan yang berupa on the job training dimana pelatihan yang dilakukan di perusahaan untuk karyawan baru dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara, calon pekerja ditempatkan dalam kondisi kerja yang riil, di bawah bimbingan dari pegawai yang telah berpengalaman.

Pada karyawan baru diberikan pelatihan public speaking dan untuk yang lama perusahaan memberikan pelatihan public knowledge untuk menambah pengetahuan bagi karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Training yang diberikan perusahaan pada karyawan baru selama 3 (tiga) bulan, dalam tiga bulan karyawan harus menjual produk sebanyak 6 unit sepeda motor. Apabila karyawan tersebut tidak mencapai target perusahaan akan memberikan waktu dalam 6 bulan kepada karyawan agar bisa menjual produk sepeda motor dan karyawan bisa bertahan di perusahaan, dan jika karyawan tersebut tidak mencapai target dalam 6 bulan karyawan dikeluarkan dari perusahaan atau karyawan tersebut bisa mengundurkan diri.

Tabel 1.2

**Data Target Penjualan Pada Karyawan baru PT. Thamrin Brothers
2016**

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Oktober	6	5	83%
November	6	3	50%
Desember	6	2	33%

Sumber: Data Primer yang sudah di olah

pada tabel 1.1 di ketahui bahwa selama tiga bulan training pada tahun 2016 target penjualan yang direncanakan oleh PT. Thamrin Brohters karyawan

berhasil menjual 5 buah motor dengan presentase 83%, pada bulan november berhasil menjual 3 buah motor dengan presentase 50% dan pada bulan desember mengalami penurunan sangat drastis dengan penjualan 2 buah sepeda motor dengan presentase 33%.

Tabel 1.3

**Data karyawan yang mengikuti pelatihan Produk Knowledge
Marketing PT. Thamrin Brothers Lahat
Tahun 2015 - 2016**

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2015	15 Karyawan
2.	2016	20 Karyawan
Total		35 Karyawan

Sumber : Data Primer yang sudah diolah

Di lihat dari tabel di atas semua karyawan yang sudah bekerja di bagian marketing semua karyawan mengikuti pelatihan product knowlegde dari perusahaan. pada tahun 2015 sebanyak 15 karyawan dan meningkat signifikan pada tahun 2016 sebanyak 20 karyawan dan pelatihan ini di laksanakan bukan di perusahaan tetapi di kantor cabang di Palembang.

Sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis atau tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang memberikan kepada karyawan.

Perusahaan PT. Thamrin Brothers mempunyai kebijakan jam kerja, perusahaan mulai jam kerja pada jam 08.10 dan pulang pada jam 16.30, dalam hal ini apabila karyawan yang telat untuk absen akan dikenakan potongan gaji sebesar 20%. Dalam hal ini kedisiplinan kerja yang diterapkan perusahaan sangatlah baik agar karyawan bekerja dengan disiplin, apabila karyawan tidak memakai pakaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan karyawan akan mendapatkan hukuman oleh pemimpin perusahaan dengan harus menceritakan pengalamannya pada saat bekerja dan harus mencapai target pada setiap bulannya. Dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan karyawan yang bekerja pada perusahaan mampu mematuhi peraturan yang tertulis atau tidak tertulis yang sudah dibuat oleh perusahaan PT. Thamrin Brothers Cabang Lahat Sumatera Selatan.

Dalam setiap perusahaan itu selalu mempunyai penilaian kepada setiap karyawan untuk mengukur kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam hal ini perusahaan PT. Thamrin Brothers memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dengan kriteria penjualan 100% dalam satu tahun berarti dalam hal ini karyawan harus menjual produk sepeda motor sebanyak 12 atau lebih dalam satu tahun.

Menurut Monday (2008 : 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. (Veithzal Rivai 2005 : 226), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah

tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan di berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan mampu tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohadiwiryo (2003:291). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan norma – norma sosial yang berlaku. H. Malayu S.P. Hasibuan (2005:193)

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan dan bebaskan kepada, pengalaman, dan kesungguhan.Moenir (2005 : 148)

Tabel 1.4
Penelitian terdahulu

No	Nama	Judul	Analisis	Hasil
1. Vera Nitta Turere (2013)		Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey	Regresi Linier Berganda	Mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2013)		pengaruh pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang	Regresi Linier Berganda	memperoleh hasil Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
3. Denis Gregorius Lagale1 Peggy Adeline Mekel2 Jantje L. Sepang3 (2014)		Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Pt. Pln (persero) Area Manado	Regresi Linier Berganda	penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh postif terhadap prestasi kerja

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bagian Marketing PT. Thamrin Brothers Cabang Lahat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bagian Marketing Pt. Thamrin Cabang Brothers Lahat?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Bagian Marketing Pt. Thamrin Cabang Brothers Lahat?

C. Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Karyawan Bagian Marketing Pt. Thamrin Brothers Lahat.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Karyawan Sales Marketing PT. Thamrin Cabang Brothers Lahat
Agar menjadi masukan bagi pihak perusahaan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga pimpinan Sales Marketing PT. Thamrin Brothers Lahat dapat dapat memberikan kepuasan bagi karyawannya.
2. Bagi Civitas Akademika
Penelitian ini sebagai informasi yang memungkinkan menambah pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian, khususnya di bidang sumber daya manusia.
3. Bagi penulis

Untuk menambah manfaat secara teoritis mengenai sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai acuan atau sebagai perbandingan dengan hasil penelitian lain.

5. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yang di lakukan di PT. Thamrin Brothers Cabang Lahat Sumatera Selatan.

2. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya orang, obyek. Transaksi atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi obyek penelitian (kuncoro, 2013;118). Dalam penelitian ini populasi terdiri dari 35 karyawan Bagian marketing.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi (kuncoro, 2013;118). Dalam penenelitian ini teknik pengumpulan sampel yang di gunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2010 : 122). Sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi di

gunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel.

3. Obyek peanelitin

Obyek penelitian ini adalah pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel independent dan prestasi kerja sebagai variabel dependent.

4. Subjek penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Thamrin Brothers Cabang Lahat Sematera Selatan yang berlokasi di jalan Lembayung, Kelurahan Bandar Agung, Kecamatan Lahat, Kabupaten Lahat.

5. Jenis data

a. Data primer

Data primer yaitu dengan cara penyebaran kuesioner langsung ke pada responden. Data yang di kumpulkan dari PT. Thamrin Brothers adalah kuesioner pra penelitian, karyawan yang melakukan pelatihan, disiplin kerja dan prestasi kerja.

b. Data sekunder

Data sekunder di peroleh dari buku, dan jurnal indonesia yang berhubungan dengan pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja yang berguna secara teoritis.

6. Teknik pengumpulan data

a. Kuesioner

Dengan membagikan kuesioner atau daftar pertanyaan ke pada responden untuk di isi. Jenis kuesioner ini tertutup dimana jawab – jawaban ini telah

di batasi oleh peneliti sehingga menutup sehingga menutup responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya (kuncoro, 2013: 184)

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

b. Wawancara

Melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan PT. Thamrin Brothers Lahat Cabang Lahat.

7. Instrumen Penelitian

Tabel 1.5
Instrumen penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Pelatihan mangku Negara (2009:47)	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Metode 5. Tujuan 6. Sasaran	1. Meningkatkan pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill.	1
		2. Peserta pelatihan tentunnya harus diseleksi berdasarkan pernyataan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti	2

		<p>pelatihan.</p> <p>3. Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak di capai oleh perusahaan</p> <p>4. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.</p> <p>5. Pelatihan merupakan tujuan yang di tentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penempatan sasaran, serta hasil yang di harapkan</p> <p>6. Sasaran pelatihan harus di tentukan dengan criteria yang terinci dan terukur.</p>	<p>3-4</p> <p>5-6</p> <p>7-8</p> <p>9</p>
<p>Disiplin Kerja Hasibuan (2005:194)</p>	<p>1. Tujuan dan kemampuan</p> <p>2. Teladan pemimpin</p> <p>3. Keadilan</p> <p>4. Sanksi hukuman</p> <p>5. Hubungan kemanusiaan</p>	<p>1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.</p> <p>2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan</p>	<p>1</p> <p>2</p>

		<p>karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahnya</p> <p>3. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan keryawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlukan sama dengan manusia lainnya</p> <p>4. Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan</p> <p>5. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesame karyawan ikut menciptakan kedisiplian yang baik pada suatu perusahaan</p>	<p>3</p> <p>4-5</p> <p>6-9</p>
Prestasi Kerja Nasution (2000:99)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Disiplin kerja 3. Inisiatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja. Mutu hasil kerja yang berdasarkan pada standar yang di tetapkan 2. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan 	<p>1-3</p> <p>4-5</p>

		ketaatan waktu kehadiran. 3. selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.	6-7
--	--	--	-----

8. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur ketepatan suatu item kuesioner atau skala, apakah item – item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur dalam hal yang ingin di ukur. Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian dilihat dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item – item maka pertanyaan korelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (Prianto, 2010 : 90)

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) (kuncoro 2013 :90). Uji reliabilitas di guankan untuk mengetahui kosistensi alat ukur apakah alat yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap kosisten jika di lakukan pengulangan. Pengujian reliabilitas jika kurang dari 0,06 adalah kurang baik, sedangkan di atas 0,06 di katakan baik. (Priamto, 2010:97)

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas Prianto (2010:71) untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Prianto (2010:83) adalah keadaan dimana terjadi tidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dan residual pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas Ghozali (2005:91) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika t hitung $< t$ kritis jadi H_0 di terima dan jika t hitung $> t$ kritis maka H_0 di tolak (Duwi, 2009 :50-51)

2. Uji f

Uji f atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Jika $f_{hitung} < f_{kritis}$ maka H_0 di terima dan jika $f_{hitung} > f_{kritis}$ maka H_0 di tolak (Duwi, 2009: 48 - 49)

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan atau pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) pelatihan dan disiplin kerja dengan variabel terikat (Y) prestasi kerja.

$$P_k = \alpha + \beta_1.P + \beta_2.D_k$$

Keterangan :

P_k = Prestasi Kerja

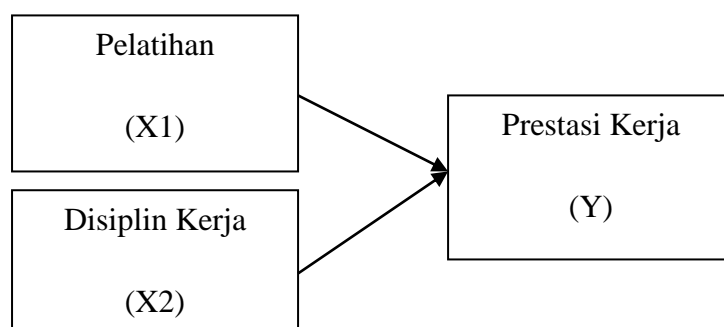
P = Pelatihan

DK = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

9. Model Penelitian



Pelatihan (X1) : Pelatihan menurut (Veithzal Rivai 2005 : 226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan di berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan mampu tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin Kerja (X2) : Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohadiwiry (2003:291).

Prestasi Kerja (Y) : Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan dan bebaskan kepada, pengalaman, dan kesungguhan. Moenir (2005 : 148)

G. Sistematika Penulisan

Pembahasan tugas akhir di bagi menjadi lima bab, masing – masing bab terdiri dari sub bab yang tersusun secara sistematis . secara garis besar ini dari masing – masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi pengertian pelatihan, disiplin kerja dan prestasi kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisi tentang sejarah singkat PT. Thamrin Brothers Cabang Lahat Sumareta Selatan, visi dan misi, struktur organisasi pada PT. Thamrin Brothers Cabang Lahat Sumareta Selatan, dan uraian jabatan dan tanggung jawab.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan terhadap data-data yang telah dihasilkan melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada seluruh bagian marketing pt. Thamrin brothers lahata sumatera selatan.

BAB V SARAN DAN KESIMPULAN

Dalam bab terakhir ini penulis akan mengemukakan suatu simpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak lain.