

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan yang berkembang dan maju, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi dan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan oleh karena itu Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan pelatihan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif kepada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Program pelatihan yang intensif perlu di laksanakan oleh perusahaan agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Pelatihan kerja Menurut Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dengan adanya pelatihan sejalan dengan kebutuhan pengembangan dan kegiatan oprasionalnya perusahaan dapat mengadakan kegiatan pelatihan karyawan yang di tujukan ke karyawan untuk pemahaman cara bekerja yang aman dan efisien dalam kegiatan oprasional supaya tidak terjadinya hal yg tidak di inginkan seperti kecelakaan kerja atau hal lainnya karena sebelumnya perusahaan rentokil initial indonesia ini pernah mengalami kerugian yg dikarenakan ketidak tahuan teknisi tentang cara kerja atau treatment yg di lakukan pada sebuah artefak atau benda bersejarah itu cara penanganannya berbeda dengan treatment atau cara kerja pada tempat yang bukan di area tempat bersejarah maka dari itu perlu di lakukan tranning atau pelatihan untuk setiap teknisi .

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:193) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Kemudian untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pasal 57 peraturan perusahaan yaitu teguran dan peringatan tertulis yaitu : ayat 2 : 2 hari dalam seminggu atau 3 hari dalam sebulan datang terlambat ke kantor akan di berikan sanksi yaitu : pelanggaran ke 1 : Teguran, pelanggaran ke 2 : SP1, pelanggaran ke 3 : SP2, pelanggaran ke 4: SP3, pelanggaran ke 5 :PHK

Ayat 9: tidak hadir 1 hari di tempat kerja tanpa memberitahu atau tanpa alasan yang dapat di terima oleh perusahaan atau orang yang di tunjuk oleh perusahaan, pelanggaran ke 1 : SP1 , pelanggaran ke 2 : SP2, pelanggaran ke 3 : SP3, pelanggaran ke 4 : PHK

Dan permasalahan tingkat kedisiplinan yang ada pada PT.rentokil initial indonesia yaitu masih kurangnya kesadaran pada karyawan yaitu ketepatan waktu dalam hal absensi kehadiran dan waktu masuk kerja dan melakukan kegiatan kerja pada saat treatment di customer dan itu membuat customer banyak yang complain dan mengakibatkan pemutusan kerja sama terhadap PT.Rentokil initial indonesia dan tidak itu juga perusahaan juga di rugikan karena seharusnya dalam suatu pengerjaan dalam 1 hari kerja teknisi bisa mengerjakan beberapa customer tapi akibat keterlambatan dalam hal masuk kerja itu penjadwalan untuk mengerjakan seharusnya dalam kurun waktu 1 hari bisa mengerjakan 4 customer hanya bisa di lakukan dan di kerjakan hanya 2 costomer dan dalam satu tahun karyawan pt rentokil initial pada divisi pestcontrol ada 64 karyawan dan dalam 1 tahun tingkat kedisiplinan dalam hal absensi kehadiran dan waktu masuk kerja yang tidak memenuhi standart kedisiplinan kalau di persentase kan yaitu sebanyak 46% yang tidak memenuhi standart kedisiplinan.

Insentif menurut (Melayu S.P. Hasibuan 2010:118) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Di sini perlu diperhatikan cara pemberian insentif yang benar, apakah dengan menggunakan pemberian insentif berdasarkan kinerja individual, kinerja kelompok, ataukah kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pemberian insentif yang tepat tentu membutuhkan dasar pertimbangan dan patokan yang dapat menentukan seberapa besar insentif yang akan diberikan. Di sini perusahaan dapat menentukan insentif karyawan berdasarkan pencapaian lead atau penjualan baru, jumlah target atau pekerjaan yang terselesaikan dan penilaian customer dan jumlah kontrak yang perteknisi pegang semakin besar nilai kontrak semakin besar insentif yang di dapatkan .

Sedangkan menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki Kinerja yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT. Rentokil Initial Indonesia dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan di PT. Rentokil Initial Indonesia agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Rentokil Initial Indonesia tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan Kinerja kerja karyawan PT. Rentokil Initial Indonesia dan seddangkan Insentif suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan kinerja kerjanya dalam organisasi dalam suatu perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan kerja, Disiplin kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan saling berhubungan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas di perusahaan apabila ke empat variabel tersebut berjalan dengan baik.

Rentokil Indonesia adalah pelopor dalam layanan pengendalian hama dan merupakan merek global yang diakui secara internasional dengan lebih dari 45 tahun pengalaman di Indonesia. Didukung oleh lebih dari 1000 karyawan di 17 kantor cabang, dan kantor cabang di surabaya di dukung oleh 96 total keseluruhan karyawan di kantor cabang surabaya dan di bagi di bagian teknisi pestcontrol ada 64 teknisi yang Beralamatkan di Rungkut Industri 1 No.9A Kendangsari, Tenggilis mejoyo, kota Surabaya, jawa timur,60292.

Fenomena atau masalah yang saat ini dihadapi oleh perusahaan Rentokil Initial Indonesia yg berada di cabang surabaya adalah masalah pelatihan kerja, disiplin kerja serta pemberian insentif yang ada didalam perusahaan. Disini peran pengelola perusahaan sangat dibutuhkan untuk dapat selalu menjamin keamanan dan kenyamanan karyawan dalam melakukan semua aktifitasnya baik teknisi maupun non teknisi, sehingga nantinya dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan terwujud tujuan perusahaan.

PT. Rentokil Initial Indonesia di cabang kota Surabaya yang tentunya dalam sistem pemberian gaji, upah dan kompensasi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah juga, dalam hal ini bagaimana kebijakan perusahaan dalam mesosialisasikan dan memberikan gaji, upah dan kompensasi yang menjadi hak dari karyawan, sehingga nantinya karyawan mengerti dan memahami apa yang telah menjadi haknya sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti berusaha mengidentifikasi dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif serta kinerja karyawan. Dengan mengambil suatu judul penelitian **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJADAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RENTOKIL INITIAL INDONESIA CABANG SURABAYA (Studi Kasus Pada Bagian Teknisi Pestcontrol)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya ?
3. Apakah insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya ?
4. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Peneliti

Dengan adanya penerapan teori sehubungan masalah ini diharapkan penulis mampu mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya .

2. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh pelatihan, disiplin, insentif terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas

3. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memberikan masukan mengenai pengaruh pemberian pelatihan kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Rentokil Initial Indonesia Cabang Surabaya sehingga dapat melakukan kebijakan yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Universitas 17 Agustus Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai bidang yang diteliti.