

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Bagi banyak organisasi, karyawan yang berbakat merupakan landasan keunggulan dalam bersaing. Organisasi tersebut melakukan persaingan yang berdasarkan pada ide-ide yang baru, layanan pelanggan yang sangat baik, atau cepat, keputusan-keputusan yang akurat, sangatlah penting didalam memiliki karyawan yang sangat baik. Tidak setiap organisasi harus bersaing dengan dasar kepemilikan karyawan yang terbaik, tetapi bahkan untuk organisasi yang tidak melakukan hal itu, karyawan merupakan sumber utama kinerja, masalah, pertumbuhan, daya tahan dan perkara hukum. Robert L. Mathis – Jhon H. Jackson (2006;p40).

Manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh organisasi sampai tingkat yang lebih tinggi atau lebih sedikit. Selain itu menurut David Leo (2009) mengatakan bahwa pada masa sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat didalam membawa perubahan kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut membuat tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu atau karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Banyak karyawan yang mengalami kesulitan karena kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Adanya perkembangan tersebut membuat karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan sekarang.

Untuk menciptakan Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan motivasi dan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dari Sumber daya manusia. Menurut Mangkuprawira (2003;135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin lebih mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan standar. Untuk itulah pelatihan dan motivasi dibuat agar bisa membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Penilaian dari kebutuhan pelatihan dan motivasi menggambarkan penentuan tujuan dari pelatihan dan motivasi. Dengan adanya motivasi dari pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih menggambarkan sumber daya manusia yang lebih berprestasi dalam melaksanakan tugas pelayanan dalam organisasi.

Selain itu menurut Martoyo (2000) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong bagi perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas karyawan.

Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari pada karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya.

Hal ini didukung oleh jurnal yang dikemukakan oleh Soejipto (2007) dimana pelatihan akan bermanfaat bagi seluruh organisasi apabila kebutuhan pelatihan itu dianalisis pada saat dan waktu yang tepat. Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan.

Sedangkan dalam jurnal yang dikemukakan oleh Ludi Wishnu Wardana (2008), dikatakan bahwa motivasi merupakan daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan seseorang untuk bertingkah laku, memberikan arah dan mengatur tingkah laku, serta menentukan tingkah laku pada suatu tujuan tertentu. Hal ini dapat dipahami bahwa suatu perilaku seseorang yang disertai oleh motivasi yang tinggi, diharapkan akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan; sebaliknya perilaku yang tidak dibarengi oleh motivasi yang tinggi, cenderung dilaksanakan sebagai apa adanya sehingga hasilnya kurang memuaskan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa faktor pelatihan dan motivasi berperan sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam peningkatan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara pelatihan dan

dilaksanakannya berbagai kegiatan dalam upaya yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

Ivancevich (2002) mengemukakan pentingnya peranan faktor pelatihan dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan sebagai berikut;

*motivation and compensation techniques can retain employees and improve job performance. Training and development can improve job performance or skill and competency deficiencies that, in turn, increase performance. Productivity problem will not be solved without concern for the Human Resources Management.*

Dari pandangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan sangat penting dalam peningkatan dan penyempurnaan prestasi kerja. Dan masalah kinerja tidak dapat dipecahkan tanpa keterlibatan manajemen sumber daya manusia.

Oleh karena itu, dalam mewujudkan visi dari PT. X yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang penyewaan unit mobil (rental mobil) yang berdomisili di daerah Jakarta terus menjalankan misinya yakni memaksimalkan sumber daya manusia dan memfasilitasi sinergi antara manusia, teknologi, dan sistem bisnis. Untuk itu berbagai program pengembangan sumber daya manusia dilakukan sepanjang 2010. PT. X percaya bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan dan kepuasan pelanggan yang merupakan kunci keberhasilan.

PT. X terus berinvestasi dengan melakukan pengembangan pribadi dan profesionalisme karyawan yang berkesinambungan, selain itu juga melakukan pelatihan yang berkesinambungan yang terbagi dalam pelatihan *soft skill*, *technical skill*, *customer relation skill*, dan *managerial skill*. Untuk pengembangan para kepala departemen dan divisi, dilakukan *Coaching and Counselling with Emotional Quotient* (EQ) yang diikuti oleh jajaran manajemen bisnis unit yang merupakan bagian dari pengembangan organisasi selain itu juga pelatihan dan support management diberikan dalam beberapa cara yaitu :

1. In Class Training, dengan kurikulum yang telah disusun secara tahunan
2. On The Job Training / Job assignment, pemberian project kerja kepada karyawan yang bersangkutan
3. Mentoring dan Coaching, berupa pengarahan kerja dan pemberian umpan balik dari atasan mengenai hasil kerja karyawan.

Selain itu Human Resource Department (HRD) PT. X juga menginginkan terciptanya suasana kerja yang nyaman bagi karyawan, hal ini dapat di capai dengan memberikan motivasi kerja bagi karyawan dengan menciptakan faktor-faktor pendorong bagi karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut dapat dilakukan dengan menjalin komunikasi yang baik, memberikan kompensasi yang pantas, memberikan promosi sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan menghargai pekerjaan

karyawan untuk terciptanya suasana kerja yang produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Selain dari itu salah satu cara untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (employee's turnover). Saat ini tingginya turnover yang dapat dipercaya dan berkualitas ternyata menjadi sia-sia karena telah menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang dapat dipercaya dan berkualitas ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang baru direkrut tersebut telah memilih di perusahaan lain, hal ini diperkuat berdasarkan wawancara kita terhadap manajer personalia disebutkan bahwa turnover karyawannya tiap bulannya sekitar 5 % - 10 %

Turnover bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bagi karyawan yang keluar memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Beberapa alasan bagi karyawan yang berkeinginan untuk pindah, umumnya disebabkan faktor manajemen yang kurang baik dan adanya ketidakpuasan akan kinerja karyawan itu sendiri.

Perusahaan yang memiliki manajemen yang baik dalam menangani pekerjaan para karyawan, haruslah memperhatikan setiap aspek yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu peranan pelatihan dan motivasi sangat dibutuhkan bagi

karyawan, karena bermanfaat membantu mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik dalam pekerjaan. Dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan. Sehingga dengan mendapatkan pelatihan yang baik, akan mengurangi tingkat turnover karyawan.

Selain itu berdasarkan wawancara kita terhadap manajer personalia menyatakan bahwa karyawan kurang termotivasi dikarenakan belum diterapkannya motivasi secara menyeluruh, padahal dalam penerapan motivasi di suatu perusahaan sangat penting karena dapat meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan rasa disiplin, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi setiap karyawan sehingga tercipta kinerja yang sesuai dengan diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pokok permasalahan yang menjadi latar belakang, penulis ingin meneliti bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. X, dimana perusahaan sangat ingin mengetahui bagaimana hasil yang didapat setelah melaksanakan pelatihan dan motivasi pada karyawan karena sangat membantu menyusun kinerja dari karyawan tersebut.

Dari latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ Analisis Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X ”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun masalah yang dibahas adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. X?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. X?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. X

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan oleh PT. X
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan oleh PT.X
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan oleh PT. X

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### Bagi Peneliti

1. Sebagai acuan untuk dimasa yang akan datang agar lebih memahami dan menguasai tentang masalah pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.
2. Sebagai penambah wawasan dan kemampuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.
3. Dapat dijadikan sebagai bahan analisis secara mendalam untuk keperluan akademis dan praktek.

##### Bagi Perusahaan

1. Hasil dari penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai masukan atau pedoman dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam masalah pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Sebagai pedoman untuk menciptakan pelatihan dan motivasi dalam perusahaan.

Bagi Pembaca atau pihak tertentu

1. Memberikan wawasan dan informasi agar lebih memahami tentang pelatihan dan motivasi.
2. Sebagai pedoman bagi pihak tertentu untuk melakukan penelitian dan ide-ide yang baru.
3. Sebagai masukan demi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya penguasaan kinerja karyawan dan memberikan sumbangan bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan.