



BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab 1 akan dibahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam perusahaan, pengelolaan berhasil dalam perusahaan dikarenakan adanya sumber daya tentunya adalah tenaga kerja SDMnya . Menurut Agusta dan Sutanto (2013) bahwa,

“Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan”

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) selalu berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasional dalam perusahaanya,

seperti yang dituliskan oleh Bangun (2012:6) bahwa, “Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain yaitu pengadaan SDM, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, pengintergrasian dan pemeliharaan SDM.”

Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan kinerja agar unggul dalam menghadapi persaingan antar perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas dan yang siap untuk bersaing. Saat ini, perusahaan dalam menghadapi tekanan- tekanan lingkungan yang berubah dan sulit diprediksi, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan atas lingkungan saat ini dan dimasa yang akan datang.



Perusahaan memerlukan SDM yang terlatih agar dapat mengatasi masalah persaingan, sehingga SDM perlu terus meningkatkan kinerjanya yaitu dengan cara melatih dan mengembangkannya. Menurut Mondy, dan Martocchio (2016:213) bahwa, “Pelatihan dan pengembangan adalah jantung usaha terus menerus yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.”

Jadi, melatih dan mengembangkan serta memberikan pengembangan karyawan sangat penting untuk perusahaannya agar tertingkatannya kompetensi dan kinerjanya. Karyawan tidak akan menjadi lebih baik jika tidak diberikannya pelatihan dari *user* masing-masing. Pelatihan biasanya diberikan kepada karyawan yang baru atau karyawan yang sedang membutuhkan pengetahuan tentang apa yang ia kerjakan. Tujuan perusahaan memberikan pelatihan pada dasarnya untuk lebih memberikan pengetahuan akan pekerjaan yang mereka lakukan dengan memberikan arah maupun cara baru agar lebih efektif efisien. Seperti dalam jurnal Agusta dan Sutanto (2013) pelatihan yang baik adalah

“Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Keberhasilan perusahaan dapat dicapai jika perusahaan memberikan motivasi yang secara terus menerus kepada para karyawannya. Dengan pemberian motivasi akan sangat berguna untuk kinerja para karyawannya dan juga akan memberikan dorongan-dorongan agar para karyawannya bisa mencapai tujuan yang di maksud oleh perusahaan. Pada jurnal Sugriningsih dan Iskandar (2015) menyatakan bahwa,

“Motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan”
Motivasi dapat diberikan melalui atasan/manajer kepada bawahannya sesuai dengan divisi mereka masing-masing, karena manajer tersebut memiliki kewajiban serta tanggung jawab atas bawahannya tentang masalah kinerja di divisi manajer tersebut, manajer harus dapat menggerakkan para karyawannya agar memberikan kinerja yang maksimal dengan pemberian motivasi, seperti yang dinyatakan oleh Griffin & Moorhead (2016:90) bahwa,

“Manajer berusaha untuk memotivasi orang-orang di organisasi untuk tampil di tingkat tinggi. Ini berarti membuat mereka bekerja keras, datang bekerja secara teratur, dan memberi kontribusi positif terhadap misi organisasi.”

Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik diciptakan karena motivasi yang baik juga yang diberikan oleh perusahaannya.

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, pelatihan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Kinerja sendiri memiliki standar penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaannya yang disebut sebagai *Key Performance Indicator (KPI)*, sesuai dengan jurnal Rislisa dan Himam (2015) bahwa,

“Dalam upaya mengukur kinerja yang sangat kompleks, perlu bagi penilai untuk menentukan indikator kinerja yang tepat dan baik. Oleh karena itu, adanya *key performance indicator* atau indikator kinerja utama merupakan jawaban atas keinginan

Hak cipta dimiliki IBI IKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



karyawan yang selalu menginginkan ukuran yang lebih objektif dalam penilaian hasil pekerjaannya”

Itu semua akan dinilai apakah karyawan tersebut sudah sesuai dengan standar kinerja yang di berikan oleh perusahaan apa belum, seperti halnya menurut Bangun (2012:231) bahwa,

“Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*Job Standard*).”

Maka dari itu kinerja dapat nilai sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dari situ akan dinilai untuk mengetahuinya, biasanya disebut dengan penilaian kinerja, menurut Bangun (2012:231) bahwa,

“Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.”

Jadi, penilaian kinerja sebenarnya proses melakukan komunikasi antara orang yang mengagaskan pekerjaan dengan orang yang mengerjakannya untuk mendiskusikan apa yang saling mereka harapkan dan seberapa jauh harapan ini dipenuhi, dengan hasil akhir untuk mengetahui pencapaian kinerjanya apakah sudah memiliki kemajuan/keberhasilan dan kesesuaian atas tujuan yang akan dicapai.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *real estate*, yang sudah berdiri sejak tahun 1975. PT X memfokuskan pada tiga aktivitas antara lain pengembangan properti, investasi dan manajemen properti, rekreasi, *hospitality* dan lainnya (Ikhtisar perusahaan PT X, 2017).

Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang digunakan oleh *Head Office* PT X Jakarta Timur. Berikut ini adalah gambaran tentang perkembangan laba PT X selama 4 tahun sejak 2013 hingga 2016 :



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Tabel 1.1

Laba perusahaan PT X tahun 2013-2016 (per 31 desember)

| PT X Laba Tahun 2013-2016 (per 31 desember) | | | |
|---|---------------|---------------|-------------|
| 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 1.095.888.248 | 1.387.516.904 | 1.064.070.939 | 605.050.858 |

Sumber : Laporan keuangan tahunan PT X, 2017

Dari data di atas, laba tahun 2013-2014 mengalami kenaikan sebesar 29,1% , lalu laba tahun 2014-2015 mengalami penurunan sebesar 32,3% , lalu laba tahun 2015-2016 mengalami penurunan lagi sebesar 45,9% . Maka dapat disimpulkan bahwa tahun 2013-2016 laba perusahaan PT X dinyatakan cenderung menurun. Dengan adanya penurunan laba yang dapat berarti kinerja karyawan menurun maka penulis ingin mengetahui bagaimana metode pelatihan dan motivasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di *Head Office* PT X Jakarta Timur, sesuai dengan penelitian terdahulu dari Sitanggan dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan, dengan hasil penelitian bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Dari permasalahan di atas dapat diangkat menjadi suatu masalah yang akan diteliti dengan objek pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, dari objek tersebut apa yang membuat PT X mengalami penurunan laba.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan menyajikan hasilnya dalam sebuah karya ilmiah berupa skripsi dengan



judul “Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Head Office* PT X Jakarta Timur”

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pelatihan di *head office* PT X Jakarta Timur di terapkan ?
2. Bagaimana motivasi di *head office* PT X Jakarta Timur di terapkan ?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur ?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur ?

C. Batasan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur ?

D. Batasan Penelitian

1. Objek penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi di *head office* PT X Jakarta Timur.
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan pada seluruh divisi/bagian (secara acak untuk bagian menengah ke atas) yang bekerja di *head office* PT X Jakarta Timur dengan responden 49 karyawan.
3. Ruang lingkup penelitian adalah *head office* PT X Jakarta Timur.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut : “Bagaimana Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur”

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis sehubungan dengan batasan masalahnya diatas untuk :

1. Mengetahui pengaruh dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur.
2. Mengetahui pengaruh dengan motivasi terhadap kinerja karyawan di *head office* PT X Jakarta Timur.

G. Manfaat Penelitian

1. Pihak Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi PT X agar mengimprofisasi metode pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawananya sehingga mempunyai kinerja karyawan yang baik di PT X dan berdampak positif terhadap kemajuan serta kesuksesan dari PT X.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini, juga sebagai acuan dan bahan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian lanjutan pada masalah yang sama atau yang terkait.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.