**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

 Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan kunci sukses dalam kemajuan organisasi. Peran SDM sangat penting dalam organisasi sehingga kebutuhan SDM harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan agar kinerja mereka dapat meningkat sehingga memberikan hasil yang baik terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam dunia bisnis apabila suatu perusahaan tidak dapat menyusun strategi bisnis dan strategi mengelola dan mengembangkan SDM dengan tepat, maka akan mengalami kekalahan dalam bersaing dimana strategi SDM dalam persaingan merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh para pengusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk berkembang dan memperoleh keuntungan.

 Bisnis jasa merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas untuk dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan (dessler 2015).

 Sumber daya manusia adalah bagian yang harus memiliki logika yang matang. Oleh karena itu penanganan masalah sumber daya manusia harus benar-benar professional melalui pola manajemen yang sesuai dengan situasi dan kondisi, bukan tidak mungkin akan menjadi sumber masalah bagi perusahaan. Dalam mengembangkan dan mengelolah masalah sumber daya manusia harus melalui perencanaan yang matang melalui sistem yang mampu mendukung terciptanya sumber daya manusia yang produktif

 Suksesnya suatu perusahaan bukan dilihat dari banyaknya asset dan rencana bisnis yang dibuat oleh perusahaan tapi melainkan karyawan yang bekerja diperusahaan tersbut berkompeten atau tidak karna dengan tidak berkompetennya karyawan tersebut dapat membuat citra merek perusahaan tersebut menjadi jelek dimata konsumen. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut berpengaruh dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan, semakin bagus karyawan tersebut maka semakin bagus juga hasil yang dia berikan kepada perusahaan sehingga citra merek perusahaan tersebut baik dimata konsumen, maka dari itu perusahaan harus sangat berusaha meningkatkan kinerja dan mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan karena mencapai tujuan perusahaan bukan hanya usaha dari atasan perusahaan tersebut tetapi dari semua yang ada di dalam struktur atau bagian dari perusahaan tersebut

 Sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelolah sumber daya manusianya dengan optimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal dengan menambahkan materi tentang *Jobdescription* pegawai itu sendiri atau memberikan wawasan tentang tugas mereka walaupun mereka memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan tetapi pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan jarang yang benar-benar dilakukan secara efektif karena dalam setiap kegiatan perusahaan sering kita temui adanya perbedaan, maka perusahaan perlu memberikan pegetahuan dan wawasan tentang *Jobdescription* pegawai yang dapat dilakukan dengan melakukan program rutin dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan.

 Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai yang berorientasi dalam pelaksanaan pekerjaan saat ini agar berhasil dalam melaksanakan pekerjannya (rivai dan sagala 2014)

 Alasan perusahaan memberikan pelatihan pada karyawannya adalah kurangnya kecakapan dan pengetahuan karyawan, pengalaman karyawan yang terbatas, kurangnya kepercayaan diri karyawan, rendahnya pendidikan formal karyawan, karyawan bekerja tidak produktif dan professional.

Maka dengan adanya pelatihan perusahaan mencoba memperkecil segala resiko yang mungkin terjadi kepada karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Perusahaan mengharapkan setelah adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, karyawan dapat memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan dan juga waktu dan tenaga yang telah diberikan tidak merugikan perusahaan ataupun karyawan tersebut. Materi pelatihan yang diberikan kepada karyawan dengan topik berbagai prosedur perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, ilmu-ilmu tentang pekerjaan dan diharapkan setelah karyawan melakukan berbagai kegiatan pelatihan karyawan tersebut dapat mepraktekan hasil yang mereka terima dari hasil pelatihan tersebut kedalam lapangan. Perusahaan mengharapkan pelatihan ini dapat diterima oleh pegawai sehingga dana dan tenaga yang telah dikeluarkan oleh perusahaan tidak membuat perusahaan rugi.

Pelatihan diberikan bukan hanya kepada karyawan baru tapi juga diberikan kepada karyawan lama agar karyawan lama dapat menambahkan motivasi yang jelas dengan harapan karyawan tersebut memperoleh apa yang dia harapkan dalam bekerja.

**Tabel 1.1**  Daftar absensi pelatihan karyawan PT. Philia Citra Sejahtera

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Karyawan** | **Absensi** | **Topik Pelatihan** |
| 2014 | 65 orang | 20 orang | *Self Motivation* |
| 2015 | 60 orang | 17 orang | *Team Building* |
| 2016 | 57 orang | 22 orang | *Strategic Human* |
| 2017 | 56 orang | 27 orang | *Resource Planning* |

Sumber: Bagian HRD PT. Philia Citra Sejahtera

 Dari data diatas perusahaan telah melakukan pelatihan untuk karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. dari daftar absensi pelatihan karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut ternyata masih ada karyawan yang tidak dapat hadir dalam kegiatan pelatihan tersebut, sangat disayangkan bagi karyawan yang tidak dapat mengikuti kegiatan pelatihan tersebut dikarenakan karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut tidak mengetahui lebih mendalam tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan karyawan tersebut pasti akan kekurangan motivasi dalam bekerja karena ia tidak negitu paham dalam tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

 Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarhkan daya dan potensi bawahan agar mampu bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Mangkunegara 2014)

 Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong sesorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Ira Rahmadita 2013).

 Motivasi adalah suatu proses atau kondisi dimana sesorang diharapkan dapat melakukan berbagai kegiatan yang mengarah pada tujuan perusahaan tersebut dengan mendorong diri mereka sendiri dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan agar dapat menghasilkan hasil yang optimal dan produktif.

 Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi, “motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan”. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkab dorongan dalam diri. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif mencapai hasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014:141). Karyawan yang termotivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja, dan absensi kerja. Peran motivasi dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan. berbagai upaya pasti akan dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ingin perusahaan terapkan..

 PT. Philia Citra Sejahtera adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing* satpam yang terletak di Jakarta Utara. Karyawan PT. Philia Citra Sejahtera merupakan asset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan PT. Philia Citra Sejahtera untuk menjadi lembaga jasa yang lebih baik.

**Tabel 1.2** Tingkat keluar masuk karyawan PT. Philia Citra Sejahtera

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah karyawan yang diterima** | **Jumlah Karyawan RE-*sign*** | **Jumlah Karyawan *existing*** |
| 2013 | 4 orang | 5 orang | 61 orang |
| 2014 | 6 orang | 3 orang | 65 orang |
| 2015 | 8 orang | 4 orang | 60 orang |
| 2016 | 10 orang | 4 orang | 57 orang |
| 2017 | 9 orang | 5 orang | 56 orang |

Sumber: bagian HRD PT. Philia Citra Sejahtera

 Veithzail rivai (2015:166) menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari pelatihan adalah untuk menurunkan *turnover* karyawan. Berdasarkan tabel diatas adanya peningkatan terhadap *turnover*  karyawan hal ini secara tidak langsung berakibat pada menurunnya kinerja karyawan karena terdapat kekosongan posisi sehingga kualitas kerja karyawan menjadi turun karena akan terjadi pelimpahan tugas yang harus ditanggung oleh karyawan lain sehingga pekerjaan karyawan tersebut tidak efektif. Dampak lainnya adalah perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan baru untuk mengisi kekosongan posisi. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam berbagai departemen yang ada didalam PT. Philia Citra Sejahtera yang terdiri dari divisi HRD, Keuangan, Operasional, *Marketing, WareHouse* and *Logistic,* Angkutan dan Umum.

1. **Indentifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan, maka penulis mengindentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
2. Bagaimana pengaruh pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
4. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah maka penulis membataskan masalah pada :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
2. Bagaimana pengaruh pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
3. Bagaimana pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
4. **Batasan Penelitian**

 Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis melakukan pembatasan penelitian sebagai berikut :

1. Objek penelitian ini adalah pelatihan motivasi dan kinerja karyawan di PT. Philia Citra Sejahtera
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT. Philia Citra Sejahtera seluruh bagian divisi dengan responden 50 orang
3. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah di jabarkan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut : “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan di PT. Philia Citra Sejahtera”

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Philia Citra Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Philia Citra Sejahtera
4. **Manfaat Penelitian**
5. Bagi PT. Philia Citra Sejahtera
6. Sebagai sumber informasi untuk strategi pengembangan PT. Philia Citra Sejahtera ke depan.
7. Sebagai bahan evaluasi atas kinerja PT. Philia Citra Sejahtera selama ini dalam menghadapi persaingan.
8. sebagai bahan masukkan dan pertimbangan untuk mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
9. Bagi Akademik

Temuan yang akan didapatkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu mahasiswa mengenai pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

1. Bagi Peneliti
2. Sebagai sarana untuk menambah wawasan sehingga dapat mengaplikasikan berbagai teori
3. Untuk menambah pengalaman dan sarana latihan dalam memecahkan masalah-masalah di lapangan sebelum terjun ke dunia kerja yang sebenarnya.