

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada intinya karyawan merupakan salah satu unsur sumber daya penting dalam perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan dituntut oleh perusahaan untuk meningkatkan hasil kerjanya atau kinerja. Menurut Torang (2014:74), Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Namun, fakta bahwa karyawan belum menunjukkan keberadaan yang tinggi karena prestasi yang belum maksimal, sering menunggu dorongan (motivasi) dari pimpinan, dan kreativitas kerja yang belum mampu memanfaatkannya secara optimal sehingga berdampak pada hasil kinerja yang belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Hasibuan (2016:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Luthans (2011), bahwa Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Nurdin (2018), menyatakan jika tidak adanya keinginan akan kebutuhan

tersebut maka tidak akan adanya terbentuk suatu motivasi tersebut. Dari teori ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2021), Sanjaya dan Syaifullah (2020), dan Rachmawati (2016), menyatakan motivasi memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan Subroto (2018) dan Khasanah, dkk.(2019), menyatakan tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan dari hasil temuan penelitian Khasanah, dkk (2019) bahwa motivasi dapat dinyatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Sebaliknya dari penelitian Ramadhan (2021) motivasi dinyatakan diterima karena mampu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Disisi lain tidak hanya motivasi tapi pelatihan juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dessler (2015), mengemukakan pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Perusahaan diharapkan mampu menyediakan dan membentuk tenaga kerja yang terampil dan berkompoten dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan semakin menuntut ketrampilan kerja yang tinggi. Faktor keberhasilan pada kinerja karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh pelatihan yang telah dilakukan rutin oleh karyawan terhadap bidang yang ditekuninya .Mangkunegara (2017:44), Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial memperelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan yang efektif akan membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan mampu mengikuti perkembangan bisnis serta bertahan pada persaingan yang ketat. Sesuai dengan teori tersebut hasil dari

penelitian yang dilakukan oleh Bismantara (2017), Tanujaya (2015), dan Agusta dan Sutanto (2013), menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan peneliti sebelumnya menyatakan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karena pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pelatihan sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan hasil pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi.

Salah satu perusahaan yang mengharuskan karyawannya untuk melakukan pelatihan kerja guna memaksimalkan kemampuan dan ketrampilan para karyawannya adalah CV. Garuda Ata Nusantara di Sidoarjo, dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa keamanan. Dari pelatihan yang telah dilakukan oleh karyawan perusahaan ini, hasil yang didapatkan berbeda-beda karena kondisi dan dorongan seseorang antar satu dengan yang lainnya berbeda-beda, jadi motivasi dan pelatihan kerja bersifat individual.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti memilih masalah ini dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Garuda Ata Nusantara di Sidoarjo".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Ata Nusantara ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Ata Nusantara ?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Ata Nusantara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, adapun tujuan dari penelitian yang diharapkan yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan tentang :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Ata Nusantara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Ata Nusantara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Garuda Ata Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan dari penelitian ini tercapai maka akan diperoleh beberapa manfaat, sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan,
Memberikan saran atau masukan kepada perusahaan yang terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia dalam memberikan keputusan dan meningkatkan kualitas pada pelayanan jasa yang telah dilaksanakan oleh kebijakan perusahaan terhadap karyawannya di masa yang akan datang, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja, motivasi serta pelatihan.
2. Bagi Peneliti,
Seluruh kegiatan ini diharapkan memberikan pengalaman tentang penerapan teori yang didapat selama bangku perkuliahan dengan praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan mengenai motivasi dan pelatihan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan jasa yang telah dilaksanakan oleh perusahaan.
3. Bagi Akademik,
Dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan penelitian serta dapat memberikan wawasan bagi peneliti selanjutnya yang masih terkait dengan motivasi dan pelatihan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

