

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran manajemen sumber daya manusia MSDM di perusahaan telah diakui oleh beberapa akademis. Apalagi di era globalisasi saat ini, masyarakat sadar bahwa manajemen sumber daya manusia MSDM merupakan salah satu kunci keberhasilan dan kesuksesan pada suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti sumber daya modal dan sumber daya alam. Seseorang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah, karena setiap orang memiliki unsur yang berbeda-beda, seperti latar belakang, cara pandang, gagasan, ciri khas, selera dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu didasari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi sekarang ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan tujuan perusahaan, karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor - faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan

meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, selain hal tersebut pelatihan juga merupakan hal yang sangat penting.

Pelatihan dalam suatu istilah untuk memastikan apakah pelatihan yang dijalankan itu efektif atau tidak dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Selain pelatihan, motivasipun memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan perusahaan, hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan dan gaya kepemimpinan dari pimpinan CV. CLEANNATION SURABAYA memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Upaya yang bisa ditempuh perusahaan agar berjalannya disiplin kerja diantaranya dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat dan membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka (Hasibuan, 2008).

Salah satu agar kinerja karyawan di CV Cleannation Surabaya tetap stabil dan punya semangat tinggi dalam bekerja ialah dengan memotivasi karyawan dan juga memilih karyawan yang berdedikasi tinggi, loyalitas dan bertanggung jawab yakni dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan yang telah dicapai, memberikan pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan antara lain :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan dan persial terhadap kinerja karyawan di CV. Cleannation Surabaya ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan dan persial terhadap kinerja karyawan di CV. Cleannation Surabaya ?
3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Cleannation Surabaya ?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Cleannation Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Cleannation Surabaya

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Cleannation Surabaya

1.4 Mamfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Bagi Peneliti, penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan, serta menambah wawasan dan pengetahuan. Penelitian ini juga sebagai latihan dalam penerapan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan khususnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Cv Cleannation Surabaya.

2. Bagi Universitas

Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan yang di teliti

Hasil penelitian ini untuk membantu pihak perusahaan Cv.Cleannation Surabaya dalam meningkatkan kualitas karyawan yang lebih berkualitas dan mempunyai loyalitas tinggi dalam bekerja satu tim sehingga akan dapat hasil yang maksimal yang nantinya akan berpengaruh besar terhadap Cv.Cleannation Surabaya.