

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karena SDM merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain. Capaian kerja dari karyawan menggambarkan capaian kinerja karyawan maupun organisasi.

Pada umumnya sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tim yang pada gilirannya berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan. Raymond (2010). untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh *skill* individu, usaha yang dicurahkan dan dukungan perusahaan. *Skill* individu terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri atas motivasi, etos kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Sedangkan dukungan perusahaan terdiri dari pelatihan dan pengembangan peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Tidak ragu mengupayakan usaha terbaik agar tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Motivasi daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pelatihan karyawan merupakan kewajiban setiap manajer dan juga semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakan pelatihan, maka perusahaan tersebut telah melakukan investasi jangka Panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga dapat semakin mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan mengikuti pelatihan diharapkan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta menambah pengetahuan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelatihan tersebut dilaksanakan bagi karyawan di seluruh bagian, baik karyawan yang berada dibagian depan (*front linner*) maupun karyawan yang berada dibelakang (*back office*).

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta

keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. *Mathis (2002)*.

PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang adalah salah satu badan usaha swasta yang bergerak dibidang otomotif. PT Hasjrad Abadi memiliki karyawan yang dilatih mengikuti standar Toyota dan Yamaha, sehingga dapat merespon kebutuhan pelanggan secara cepat dan akurat.

Kinerja yang belum optimal ditemukan pada PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang, sering dijumpai masih beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu, hal ini dikarenakan kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, kurang teliti dan kurang serius dalam bekerja mengakibatkan target kerja tidak terpenuhi dengan baik. Sebagai contoh lambatnya pekerjaan/perbaikan motor, sehingga terjadi penumpukan motor-motor masuk yang mau diperbaiki lebih banyak, dibandingkan dengan motor-motor yang sudah diperbaiki lebih sedikit. Perbaikan motor kurang teliti dan serius membuat perbaikan berulang-ulang, sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Inisiatif karyawan yang rendah juga mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri yang berdampak terhadap kinerja organisasi.

Akibat kinerja individu yang kurang baik, sehingga membuat kinerja organisasi tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Tabel 1.1
Data yang Dikerjakan Oleh Setiap Unit PT. Hasjrad Abadi Kupang 2022

No	Unit	Tugas yang dikerjakan
1	Sales	Mencari dan menjual motor kepada kepada konsumen dengan memahami kebutuhan dan budget mereka.
2	<i>Service</i> /mekanik	Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dalam hal perawatan dan perbaikan motor mereka
3	<i>Marketing</i>	Membuat marketing pemasaran dan promosi untuk meningkatkan awareness dan penjualan produk motor
4	<i>Administration</i>	Mengurus administrasi dan dokumentasi terkait penjualan dan pelayanan kepada konsumen

Sumber PT. Hasjrad Abadi Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa setiap unit kerja selalu berusaha untuk meningkatkan omset penjualan dan memberikan pelayanan kepada konsumen, mencari peluang pasar baru, dan memperbaiki sistem administrasi dokumentasi yang berkaitan penjualan kendaraan kepada konsumen

Tabel 1.2
Data Penilaian kinerja karyawan PT. Hasjrad Abadi Kupang 2022

No	Unsur dan faktor-faktor yang dinilai	Standar nilai yang ditentukan	Hasil nilai terakhir
1	Kualitas kerja	100%	85%
2	Sikap dalam bekerja	100%	75%
3	Kemampuan dalam bekerja	100%	80%
4	Kedisiplinan dalam bekerja	100%	80%
5	Kerja sama (<i>team work</i>)	100%	70%

Sumber PT Hasjrad Abadi Kupang

Berdasarkan Tabel 1.2 menggambarkan kinerja para karyawan berdasarkan indikator kinerja dari tabel 1.2 menunjukkan karyawan 70% kerja sama paling rendah dibandingkan dengan kualitas kerja 85%, sikap dalam bekerja 75%, kemampuan dalam bekerja 80%, kedisiplinan dalam bekerja 80%. Ini berarti PT Hasjrat Abadi Kota Kupang harus memperbaiki kinerja yang dicapai saat ini. Karena sikap dalam bekerja tidak ramah, dampaknya kinerja menurun hal ini dibutuhkan pelatihan agar karyawan merubah sikap. Adapun kegiatan pelatihan kepada karyawan juga dilakukan tetapi masih ada karyawan yang baru ikut pelatihan tidak sesuai dengan kerja.

Table 1.3
Data pelatihan PT. Hasjrad Abadi Tahun 2020-2022

Tahun	Jenis pelatihan	Target	Realisasi
2020	Mekanik	3	1
	Marketing	3	2
2021	Marketing	3	1
	Mekanik	3	1
2022	Marketing	3	2
	Mekanik	3	1

Sumber PT Hasjrad Abadi Kupang

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa antara target dan realisasi menunjukkan kurang baik karena banyak pegawai yang belum mengikuti pelatihan sehingga ritme kerja karyawan biasa-biasa saja. Turunnya motivasi kerja karyawan PT Hasjrat Abadi Kota Kupang dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor pengganggu kinerja

Motivasi yang belum maksimal juga ditemukan pada PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang, hal ini diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan. Bahwasannya beberapa karyawan belum mencapai kinerja yang optimal dikarenakan kurang bersemangat dalam menjalankan

tugas dan kewajibannya dengan alasan kurang motivasi dari luar individu yang di maksud ialah kurangnya motivasi dari perusahaan yaitu:

1. Motivasi prestasi (pengakuan publik atas karyawan yang berprestasi, penghargaan atau sertifikat untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik)
2. Motivasi insentif (motivasi ini diberikan oleh manajer untuk memotivasi karyawannya supaya lebih berorientasi. Tak hanya untuk mendapatkan insentif, alasan untuk memperoleh penghasilan berupa gaji juga termasuk dorongan dari motivasi insentif).

Kurangnya motivasi dari rekan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja seseorang, kurangnya motivasi seperti Pengakuan, Pujian, Nilai.

Selain fenomena masalah yang ada, penelitian sebelumnya. Seperti yang diteliti oleh Erwin Suhardi. Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia”. Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. Tahun 2017. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan tersebut, ingin diteliti lebih dalam tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, adapun rumusan masalah dalam peneliti ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, motivasi kerja dan pelatihan kerja pada PT Hasjrad Abadi Kota Kupang.
2. Apakah motivasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang”
3. Apakah motivasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja karyawan, motivasi kerja dan pelatihan kerja pada PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrad Abadi Kota Kupang

D. Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna dari peneliti, organisasi dan pembaca

1. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai gambaran yang jelas mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap prestasi kerja

b. Sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan prestasi kerja terhadap karyawan. Sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia

2. Bagi akademisi

Sebuah referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.