

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fokus manajemen sumber daya manusia dalam organisasi merupakan pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Merujuk focus manajemen sumber daya manusia tersebut, menunjukkan bahwa unsur manusia memiliki dominasi dan peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Perwujudan output atau luaran dari proses manajemen sumber daya manusia adalah hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berdampak signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Output tersebut meliputi berbagai hal menyangkut kinerja organisasi, diantaranya adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta seberapa baik karyawan dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Merujuk

pengertian ini, mengindikasikan bahwa kinerja karyawan berperan penting dan strategis bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja yang baik secara individual akan berdampak positif pada produktivitas, profitabilitas dan reputasi organisasi dan karyawan yang memiliki kinerja tinggi relative cenderung lebih loyal dan memiliki retensi lebih baik. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Penilaian kinerja karyawan pada hakekatnya merupakan metode yang digunakan organisasi untuk mengukur kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan. Secara umum, penilaian kinerja karyawan digunakan sebagai evaluasi sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan, dan mengidentifikasi area di mana mereka menghadapi tantangan saat bekerja. Oleh karena itu, penilaian kinerja karyawan harus dilakukan secara berkala melalui pendekatan yang konstruktif. Dengan demikian, organisasi dapat melihat manfaat evaluasi kinerja dan pada sisi yang lain karyawan dapat menempatkan hasil evaluasi kerja sebagai alat untuk mengukur diri sendiri. Dari uraian tersebut, maka penilaian kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam organisasi karena berfungsi untuk mengevaluasi produktivitas, mengidentifikasi kebutuhan dan sebagai umpan balik untuk pengembangan karir karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan juga dapat menjadi media untuk memfasilitasi manajemen dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi, promosi,

dan perencanaan strategis organisasi. Dalam praktiknya, hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan capaian hasil yang berbeda pada setiap karyawan, hal ini dikarenakan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, diantaranya adalah motivasi kerja dan pelatihan kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang dapat membuat karyawan ingin bekerja lebih baik, bersemangat dan produktif yang dapat berasal dari dalam diri (*intrinsik*) atau dari luar (*ekstrinsik*). Pengertian ini memiliki nilai positif yang artinya motivasi kerja dapat menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, sehingga dapat bekerja lebih efisien. Manfaat lain dari motivasi kerja karyawan adalah dapat meningkatkan kepuasan kerja. Maksudnya adalah bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi juga cenderung memiliki tingkat kepuasan lebih baik dengan hasil pekerjaannya, sehingga akan lebih mampu bertahan lama di organisasi. Manfaat motivasi kerja karyawan dari sisi organisasi adalah dapat meningkatkan keberhasilan dan performa organisasi, artinya kinerja yang tinggi dari karyawan yang termotivasi dapat memberikan kontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, secara logis motivasi kerja karyawan secara positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga terdapat dugaan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja yaitu kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja karyawan pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu. Pelatihan ini bisa mencakup berbagai bidang dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan individu maupun perusahaan. Merujuk pengertian tersebut, maka pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja, mempersiapkan karyawan untuk promosi, dan membantu memecahkan masalah operasional organisasi. Selain tujuan tersebut, hasil pelatihan kerja karyawan berfungsi untuk mengoptimalkan sumberdaya manusia sehingga serta mempersiapkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan pada masa depan, dan mempersiapkan promosi ketenagakerjaan efektif dan efisien. Berdasarkan pada tujuan dan fungsi dari pelatihan kerja, maka secara logis dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian terdapat dugaan bahwa pelatihan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan masalah kinerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja Rachmawati (2016) dalam penelitiannya terhadap karyawan PT Trias Sentosa Krian Sidoharjo menyimpulkan sebagai berikut:

- (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa.
- (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa.
- (3) Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa.

Pada masalah yang sama Andayani dan Makian (2016) dalam penelitiannya terhadap karyawan PT. PCI Elektronik International diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan pelatihan yang tepat karyawan akan memiliki kinerja yang baik di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.
- (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.
- (3) Pelatihan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki andil dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Pelatihan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)” sudah terbukti.

Selanjutnya, Lestari dan Mayasari (2021) dalam penelitiannya pada masalah yang sama terhadap karyawan Divisi Corporate Pada PP Telkom Akses Singaraja menyimpulkan sebagai berikut:

“Pertama, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Kedua, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Ketiga, pelatihan berpengaruh positif

terhadap motivasi kerja. Keempat, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan hasil ketiga penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu terdapat dugaan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Global Komputer Pringsewu. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa kinerja karyawan merupakan masalah yang dihadapi manajemen dalam manajemen sumberdaya manusia, artinya masalah kinerja karyawan merupakan titik perhatian utama dalam sumberdaya manusia termasuk pada Global Komputer Pringsewu. Hal menarik bagi penulis untuk meneliti terhadap masalah kinerja karyawan, motivasi kerja dan pelatihan kerja pada karyawan Global Komputer Pringsewu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Global Komputer Pringsewu tahun 2024?
- 2) Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Global Komputer Pringsewu tahun 2024?
- 3) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Global Komputer Pringsewu tahun 2024?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini mengangkat judul Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Global Komputer Pringsewu Tahun 2024.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Global Komputer Pringsewu tahun 2024.
- 2) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Global Komputer Pringsewu tahun 2024.
- 3) Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Global Komputer Pringsewu tahun 2024

D. Ruang Lingkup Penelitian

1. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variable terikat, motivasi kerja sebagai variable bebas pertama (X_1), dan pelatihan kerja sebagai variable bebas kedua (X_2).

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada Global Komputer Pringsewu tahun 2024.

3. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Global Komputer Pringsewu.

4. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memahami fenomena kinerja karyawan beserta solusi yang mempengaruhi.
- 2) Hasil penelitian ini adalah untuk memperkuat teori yang sudah ada.

2. Manfaat Praktis

- 1) Hasil penelitian diharapkan dapat membantu menemukan solusi bagi organisasi untuk masalah peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan
- 2) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti lain yang ingin meneliti pada masalah yang sama.