

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi telah melanda hampir ke semua negara, sehingga persaingan antar negara sangat ketat sekali bagaimana sebuah negara agar tidak diserbu oleh negara asing dalam hal teknologi informasi, tenaga kerja, atau produk – produk asing dan lain sebagainya. Perusahaan – perusahaan di dalam negeri juga akan merasakan era globalisasi ini yaitu adanya persaingan dengan perusahaan – perusahaan dari luar negeri yang mempunyai kesamaan bisnis. Menurut Sutrisno (2017:1-2) agar perusahaan dalam negeri mampu bersaing dan terus bertahan, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang handal sebagai investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga. Ancaman terbesar nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan – tantangan maupun perubahan – perubahan yang terjadi disekelilingnya. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan – tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan – pekerjaan sebagai beban.

Pelatihan kerja untuk karyawan sangat diperlukan guna meningkatkan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya, semakin sering mengikuti pelatihan kerja maka diharapkan semakin tinggi ketrampilan karyawan tersebut. Menurut Handoko (2016:103) para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari

organisasi lainnya. Tidak jarang pula karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Bahkan para karyawan yang sudah berpengalamanpun perlu belajar dan menyesuaikan diri dengan organisasi, orang - orangnya, kebijaksanaannya dan prosedurnya, juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas-tugas secara sukses. Meskipun program orientasi serta latihan dan pengembangan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya, dan menyebut biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia. Pelatihan kerja merupakan salah satu peningkatan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya pelatihan kerja diharapkan produktivitas dan kinerja karyawan semakin meningkat.

Dalam mengelola organisasi, seorang pemimpin seharusnya mampu melakukan fungsi penggerakan (*actuating*) terhadap bawahannya dengan baik agar bawahannya dapat bekerja sama dengan baik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat melakukan penggerakan (*actuating*) bawahan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula, karena pengertian motivasi (menggerakkan) sama dengan pengertian *actuating* itu sendiri. Untuk itu materi motivasi ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawannya, khususnya bagi seorang pemimpin sebagai pusat kendali dan pengelola sebuah organisasi, Tohardi (2017:333-334). Setiap ada permasalahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka dibutuhkan motivasi, baik itu dari sesama karyawannya atau dari atasannya hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu energi yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu bagian yang mengelola Sumber Daya

Manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2018:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Kinerja perusahaan sangatlah penting bagi eksistensi perusahaan itu sendiri dalam percaturan dalam dunia bisnis, kinerja perusahaan itu sendiri tidak lepas dari kinerja karyawan sendiri sehingga perlu bagi perusahaan untuk mencari formula yang jitu bagaimana caranya kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Setiap waktu tertentu perlu diadakan suatu penilaian / evaluasi kinerja karyawan guna mengetahui apakah ada penurunan atau peningkatan kinerja karyawan tersebut. Kinerja mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga yang dialami PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo merasa kuatir apabila terjadi penurunan kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan pelatihan kerja secara periodik dan berkesinambungan bagi karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo agar mampu meningkatkan motivasi kerja dan diharapkan akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Tannady (2017:12), strategi manajemen kinerja bertujuan untuk memberi alat dimana

hasil lebih baik dapat diperoleh dari organisasi, tim, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam rangka mengenai yang disepakati mengenai tujuan, standar, dan kebutuhan kompetensi yang direncanakan. Hal tersebut melibatkan pengembangan proses menimbulkan pemahaman bersama mengenai apa yang akan dicapai dan pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan manusia dalam cara meningkatkan perubahan yang akan dicapai dalam jangka pendek dan panjang.

Sesungguhnya perusahaan – perusahaan juga berusaha meningkatkan kinerja karyawannya melalui pengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dengan cara meningkatkan motivasi kerja karyawannya, begitu juga yang dialami PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo hal ini dilakukan agar tetap survive ditengah persaingan yang sangat ketat dalam era globalisasi ini. Dari sinilah maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo ?
- 3) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo?
- 4) Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak – pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

#### **1. Aspek Akademis.**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan.

#### **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan penelitian ini dan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang pelatihan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi karyawan PT. Lintas Benua Berkat Abadi Sidoarjo serta perusahaan sejenis yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengoptimalkan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan kerja dan motivasi kerja.