

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era global saat ini, persaingan usaha yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai target atau tujuan yang sudah direncanakan. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu didalamnya harus terlibat bantuan sumber daya manusia atau karyawan yang akan membantu menjalankan setiap aktifitas dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki setiap perusahaan dan memiliki dampak pengaruh besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Hal yang mendasar perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu kinerja karyawan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan sebuah perusahaan.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara baik sehingga dapat mewujudkan kinerja yang baik, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan situasi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawannya untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Perusahaan juga sebenarnya mempunyai tugas untuk terus meningkatkan motivasi karyawannya salah satunya dengan melakukan program-program training motivasi bagi karyawannya. Menurut Victor H. Vroom, motivasi ialah sebuah akibat dari suatu hasil yang ingin diraih atau dicapai oleh seseorang dan

sebuah perkiraan bahwa apa yang dilakukannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya. Dengan demikian, perusahaan telah melakukan langkah pertamanya untuk tetap berkembang menjadi lebih baik lagi dan memiliki daya saing yang semakin kuat.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan dengan cara apa kebutuahn serta tujuan bias terealisasi. Hal ini berarti apabila seorang karyawan, menyukai pekerjaan, mereka menganggap bahwa tugas yang mereka lakukan pun penuh tantangan, dan pada umumnya mereka akan lebih berusaha sekuat tenaga karyawan untuk menjalankan pekerjaan mereka secara antusias, namun jika karyawan tidak mempunyai motivasi maka tenaga kerja karyawan tidak dapat maksimal dan tujuan yang diharapkan pun tidak bias tercapai.

Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya. Dan pada akhirnya, Motivasi dan Pelatihan, keduanya memiliki hubungan yang cukup besar bagi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pelatihan berhubungan secara signifikan pada prestasi kerja karyawan. Hubungan tersebut adalah hubungan yang sangat baik, yang artinya semakin baik pelatihan yang dilakukan karyawan maka akan

menghasilkan tingginya kinerja karyawan. Sedangkan dengan melakukan program *training* motivasi, maka karyawan sudah pasti memiliki kepribadian dan sifat masing-masing yang berbeda dari setiap individu dan mempunyai visi dan motivasi yang sama sehingga menghasilkan kinerja yang sama untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan mereka secara bersama.

Menurut Prawirosentono menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Sedangkan menurut Bernardin & Russell (2010) Kinerja karyawan sebagai *quantity of work*, adalah yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan semua aktifitas di perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian persyaratan-persyaratan ini disebut dengan istilah “kinerja” (Simamora, 1995).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sarulla Operations Ltd merupakan perusahaan sumber daya panas bumi terbesar di dunia, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat, bermotivasi dan memiliki keterampilan tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan menunjukkan produktifitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditentukan. Sarulla Operations Ltd merupakan salah satu perusahaan yang mengandalkan kemampuan sumber daya manusia. Hasil kerja karyawan mungkin belum memuaskan para manajer yang disebabkan oleh pencapaian target karyawan belum maksimal karena karyawan belum mampu dalam mengatur waktu bekerja setelah karyawan mengikuti pelatihan kerja. Maka dari itu perusahaan memikirkan cara-cara yang dirasa mampu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan semakin meningkatkan pelatihan kepada seluruh karyawan. Hasil dari penelitian memberikan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dan banyak memberikan hubungan yang cukup baik terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja juga dapat meningkatkan prestasi dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang telah dibuat akan sangat berpengaruh secara baik terhadap kinerja karyawan. Maka dari pelatihan tersebut sangat berdampak untuk meningkatkan kinerja karyawan baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi dan pelatihan merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat

meningkatkan kinerja karyawan sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi dan pelatihan yang sangat menentukan hasil dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Dilihat betapa pentingnya motivasi dan pelatihan dalam melaksanakan kerja dapat meningkatkan kinerja yang berpotensi bagi setiap kinerja karyawan. Sarulla Operations Ltd memberikan motivasi dan program pelatihan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas arti pentingnya motivasi dan pelatihan dapat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Dengan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Sarulla Operations Ltd”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sarulla Operations Ltd?
2. Apakah ada hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Sarulla Operatios Ltd?
3. Apakah ada hubungan motivasi dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Sarulla Operatios Ltd?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sarulla Operations Ltd.

2. Mengetahui hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Sarulla Operatios Ltd.
3. Mengetahui hubungan motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Sarulla Operatios Ltd.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan yakni akan memberikan kuesioner kepada karyawan di Sarulla Operations Ltd. Penelitian ini hanya mencakup motivasi dengan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Sarulla Operations Ltd.

E. Manfaat penelitian

a. Bagi peneliti

Bagi peneliti kegunaan penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bisa mengetahui tingkat motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawannya yang bekerja di Sarulla Operations Ltd. Hal ini bisa berguna untuk memberikan pembinaan bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi dan pelatihan kinerja karyawannya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori yang mendukung penulisan skripsi yang meliputi secara teoritis terhadap masalah penelitian. Pokok bahasan di antaranya meliputi tentang motivasi, pelatihan dan kinerja karyawan serta kerangka berfikir teoritis dan hipotesis dari penelitian yang akan diuji.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian dan Teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini membahas tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENUTUP

Kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran.

