

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perusahaan memiliki tujuan sebagai orientasi dari kegiatan yang dilakukan. Agar mencapai tujuan itu, peran dari SDM yang mumpuni sangat dibutuhkan karena berkontribusi positif dalam penyelesaian setiap problematika yang ada di ruang lingkup perusahaan. Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tentu memiliki potensi risiko. Ketika pegawai tidak memiliki kemampuan identifikasi dan pengendalian masalah, maka bisa timbul kondisi yang membahayakan internal dan eksternal perusahaan. Oleh sebab itu, SDM adalah komponen yang amat penting dari perusahaan karena berperan aktif dalam jalannya pada organisasi dan mengambil keputusan yang merupakan aktivitas krusial pada organisasi (Edy, 2016).

Untuk bisa menggapai tujuan yang sudah ditetapkan, perusahaan diwajibkan untuk menguasai segala bidang. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawai di dalamnya, oleh sebab itu pegawai amat dibutuhkan dalam berkomitmen serta bertanggung jawab pada pekerjaannya di perusahaan. Selain internal perusahaan, dukungan dari sumber daya manusia yang mumpuni juga bisa mewujudkan keberlanjutan pada hubungan eksternal perusahaan dimana sumber daya yang baik akan bisa dengan mudah dalam menyesuaikan dan mengimbangi kemajuan dalam berbagai aspek sehingga yang berpengaruh pada upaya realisasi tujuan perusahaan.

SDM bisa dikatakan sebagai aset yang berharga, bernilai, dan berpotensi untuk terus dikembangkan. Suatu perusahaan tidak akan bisa menjalankan kegiatan perusahaan tanpa didukung dengan sumber daya yang mumpuni. Saat ini, setiap perusahaan dituntut agar bisa mengembangkan kinerja pegawainya mengingat di zaman globalisasi saat

ini terjadi sangat banyak dinamika yang menyebabkan persaingan yang cukup ketat. Peran pegawai dalam meningkatkan suatu keberhasilan perusahaan bisa dinilai dari kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Kinerja tersebut merujuk pada hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan maupun tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai adalah merupakan gambaran terkait hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada perusahaan untuk melaksanakan visi dan tujuan yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, bisa diartikan bahwa kinerja pegawai sebagai luaran dari seluruh rangkaian kegiatan yang dilakukan di perusahaan yang diukur berdasarkan ketercapaian tujuan dari perusahaan (Renaldi, 2015).

Terdapat beberapa indikator dalam mempengaruhi kinerja dari pegawai, di antaranya ialah pelatihan dan juga motivasi. Selain berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerja pegawai, adanya pelatihan serta motivasi turut membuat para pegawai menjadi lebih fleksibel dan luwes dalam mengerjakan segala tugasnya. Pelatihan dan motivasi bukan suatu proses semata, akan tetapi semestinya dilakukan secara berkala karena lingkungan kerja merupakan hal yang bersifat dinamis sehingga setiap saat masalah baru berpotensi untuk timbul mengingat perkembangan teknologi akan terus berkembang. Dengan kemampuan kerja yang memadai, setiap pegawai bisa adaptif pada lingkungan yang berubah-ubah yang implikasinya pada penyelesaian tanggung jawab dengan baik.

Setiap pegawai diberikan kesempatan mengembangkan keterampilannya dalam bekerja untuk masa yang akan mendatang, sehingga setelah memperoleh pengembangan tersebut bisa membantu pegawai untuk memahami yang sebetulnya dikerjakan. Oleh karena itu dalam pengembangan keterampilan pegawai memerlukan dengan adanya pelatihan.

Pelatihan itu sendiri merupakan keperluan akan keterampilan yang tidak bisa terpisah dengan pekerjaan yang dipunyai oleh pegawai ketika

sedang berjalan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan harus bisa menyesuaikan preferensi dan kebutuhan dari pegawai sehingga bisa diterima dengan baik. Jika pelatihan tidak diterima dan tidak dilakukan dengan baik tentu akan membuang biaya dan waktu yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan biasanya memberikan pelatihan pada pegawainya melalui pelatihan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk menghadapi masalah pekerjaan. Melalui pelatihan tersebut, diharapkan terjadi peningkatan *skill* pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diperoleh.

Menurut Widodo dalam (Pengabdian et al., 2019) pelatihan merupakan rangkaian dari aktivitas individu atau kelompok yang berorientasi pada peningkatan pengetahuan dan keahlian untuk menghasilkan kinerja yang optimal di bidang masing-masing. Sebelum melakukan pelatihan, perlu dilakukan persiapan yakni analisis keperluan pegawai. Untuk mengumpulkan keperluan tersebut, bisa dilakukan dengan wawancara atau kuesioner kepada pegawai, hingga pada data itu bisa ditentukan suatu rangkaian pelatihan yang semestinya dengan keperluan pegawai. Kondisi ini akan menciptakan kesediaan seluruh pegawai untuk mengikuti pelatihan karena merupakan hal yang benar-benar mereka butuhkan.

Pada dasarnya, manusia merupakan makhluk yang memerlukan dorongan dalam melakukan setiap kegiatannya. Dorongan tersebut dikenal sebagai motivasi. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan penggerak yang bisa menimbulkan gairah kinerja dari seseorang untuk bisa bekerja secara efektif, bekerja sama, dan saling terintegrasi yang orientasinya adalah pemenuhan kepuasan. Motivasi juga ialah suatu parameter yang utama dari keberhasilan perusahaan. Apabila parameter ini tidak menjadi fokus dari suatu perusahaan, akan terjadi dampak berupa penurunan indeks kinerja dari perusahaan. Eksistensi motivasi tidak bisa dinilai dengan langsung, akan

tetapi wajib dilakukan melalui serangkaian proses pengamatan perilaku pegawai yang bisa diamati secara jelas dan nyata.

Dalam konteks perusahaan, motivasi bertujuan untuk mendukung semangat kerja pegawai demi tercapainya tujuan perusahaan dan kepentingan pribadi pegawai itu sendiri. Dalam mengidentifikasi motivasi kerja, terdapat tiga acuan yang bisa digunakan yakni, *level of effort* (tingkat usaha), *direction of behavior* (arah perilaku), dan *level of persistence* (tingkat kegigihan) (George & Jones, 2005). Eksistensi motivasi kerja di dalam perusahaan bisa meningkatkan kegigihan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Begitu juga sebaliknya, adanya motivasi yang rendah para pegawai akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya. Semua ini menjadi tanggung jawab kepala perusahaan, oleh sebab itu pemimpin perusahaan harus bisa mengkoordinasikan semua pegawainya.

Salah satu perusahaan yang mengharapkan pegawainya menjadi terampil dan profesional dalam menjalankan tugas yaitu Gramedia Digital Nusantara. Gramedia Digital Nusantara yang beralamat di Jl. Palmerah Selatan. No. 21, RW 2, Gelora, Kec. Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat adalah bagian perusahaan dari Kompas Gramedia yang bergerak dibidang perdagangan elektronik. Pada saat ini Gramedia Digital Nusantara memiliki beberapa bisnis e-commerce yang bervariasi seperti Tokokasur.com, Jims Honey, Gramedia.com, Toko IOT, DAT, T'estimo, Pawapups, Purim .

Misi Kompas Gramedia Digital Nusantara itu menjadikan perusahaan dibidang e-commerce enabler yang terbaik melalui tim yang solidaritas dan berpengalaman untuk menjadi garda terdepan dalam persaingan pasar digital. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan elektronik tentu saja mempunyai daya tarik tersendiri, terkait hasil kinerja pegawainya melalui kualitas yang ditentukan perusahaan. Pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, akan tetapi tidak semua pegawai bisa memberikan pelayanan yang mumpuni. Dan

harus ditingkatkan semangat pegawainya yang kurang dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan wawancara pada salah satu pegawai Gramedia Digital Nusantara diketahui bahwa beberapa pegawai belum bisa menghasilkan kinerja yang baik, terlihat beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas maupun tanggungjawab sesuai pada ketentuan yang dibebankan kepadanya, hal itu tentunya sangat mempengaruhi kinerja pegawainya. Suatu metode yang digunakan untuk menambah kinerja pegawainya dilakukan melalui rangkaian kegiatan pelatihan dan motivasi agar menghasilkan sumber daya manusia yang terampil. Semakin terampil kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, maka semakin efisien juga kinerjanya.

Berlandaskan latar belakang diatas, peneliti ingin mendalami lebih pada penelitian ini dengan judul yakni, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Gramedia Digital Nusantara” untuk mengkaji korelasi dan signifikansi dari kegiatan pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

B. Batasan Masalah

Untuk menyelesaikan masalah yang sudah diuraikan di latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan batasan peneliti hanya meneliti pengaruh pelatihan (X1) pada kinerja pegawai (Y) dan motivasi (X2) pada kinerja pegawai (Y).

C. Rumusan Masalah

Berlandaskan keterangan yang sudah dikemukakan pada latar belakang di atas, rumusan masalah yang bisa diangkat dan diselesaikan pada penelitian ini yakni:

1. Apakah pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara?

2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara?
3. Apakah pelatihan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara?

D. Tujuan Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah, tujuan yang direncanakan peneliti pada penelitian berikut, yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pada kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi pada kinerja pegawai Gramedia Digital Nusantara

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian berikut diharapkan bisa membagikan manfaat, diantaranya:

1. Bagi Kantor Gramedia Digital Nusantara Dan Rekan, hasil pada penelitian ini bisa memberikan data dan keterangan yang bermanfaat untuk pengembangan perusahaan ke arah positif
2. Bagi Penulis yakni bisa memperoleh pengetahuan yang mendalam sehingga bisa mengaplikasikannya secara langsung pada lingkungan kerja pascakampus
3. Dalam jangka panjang, hasil dari penelitian ini bisa membuka peluang pada penelitian selanjutnya