

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Pada era ini, setiap organisasi maupun perusahaan di Indonesia bersaing menunjukkan keunggulannya masing-masing. Persaingan yang terus-menerus berkembang menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding aset-aset lain, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama organisasi perusahaan. Oleh karena itu harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya.

CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan elektronik yang saat ini sedang berkembang. Untuk jasa pelayanan elektronik ini meliputi pemasangan AC, bongkar pasang AC, perbaikan elektronik, dan *cleaning* elektronik seperti pembersihan pada kulkas, mesin cuci dan AC. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1996 yang berlokasi di Jalan Raya Kalisari Pasar Rebo Jakarta Timur. Dari waktu ke waktu perusahaan terus berbenah diri untuk menghadapi banyaknya kompetitor yang bermunculan. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan fenomena bahwa tidak jarang karyawan mendapat tekanan kerja, terutama pada saat jadwal yang padat sehingga beban kerja yang dialami karyawan adalah beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik yang dialami karyawan yaitu pada saat bongkar pasang dan *cleaning* elektronik seperti kulkas, mesin cuci, dan AC dimana karyawan harus mengeluarkan tenaga ekstra karena beban yang ditanggung lebih berat. Sedangkan beban kerja mental yang dialami yaitu pada saat perbaikan elektronik yang mana seringkali menurunnya konsentrasi karyawan seperti kesalahan teknik atau kesalahan pada alat yang dipasang, akibatnya pekerjaan jadi terhambat. Beban kerja yang berlebihan menuntut karyawan untuk bekerja melebihi kapasitas miliknya. Kondisi ini menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk itu kinerja para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan hasil wawancara permasalahan yang sering terjadi pada kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik adalah masalah pengetahuan dimana kurangnya kemampuan pemahaman karyawan terhadap tugas, terutama bagi karyawan baru yang belum mengetahui peralatan dan teknik *service* yang digunakan saat bekerja. Disamping itu, masih adanya sebagian karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, terutama karyawan senior yang merasa sudah lama bekerja, akibatnya pekerjaan terhambat dan tidak terselesaikan tepat pada waktunya.

Salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tujuannya agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan dalam bekerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan CV. Varia Jaya Teknik dalam proses pelatihan tersebut belum sepenuhnya diterapkan dengan baik karena masih kurangnya kesadaran karyawan, terutama untuk karyawan senior yang sering kurang mau mengikuti pelatihan karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Selain itu, strategi yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan suatu perusahaan adalah perlu adanya motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan usaha yang dilakukan secara bersama dan sistematis. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu menjadi lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong

atau memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan motivasi kerja pada karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo seperti kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas & tanggungjawab, masih adanya sebagian karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, dan masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa surat keterangan atau alasan yang jelas. Berikut tabel data kehadiran peserta pelatihan kerja CV. Varia Jaya Teknik.

**Tabel 1.1 Data Kehadiran Pelatihan 2021
CV. Varia Jaya Teknik**

No.	Bulan	Peserta Pelatihan	Jumlah Karyawan
1	Januari	33	33
2	Februari	33	33
3	Maret	33	33
4	April	30	33
5	Mei	33	33
6	Juni	30	33
7	Juli	33	33
8	Agustus	31	33
9	September	30	33
10	Oktober	28	33
11	November	26	33
12	Desember	26	33

Sumber: Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV. Varia Jaya Teknik

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah data kehadiran karyawan CV. Varia Jaya Teknik pada tahun 2021 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kehadiran bulan Januari – Maret mengalami peningkatan dengan jumlah peserta sebanyak 33 orang. Sedangkan pada bulan berikutnya sampai akhir pada bulan Oktober – Desember 2021 mengalami penurunan dengan jumlah peserta yang hadir hanya sebanyak 28 orang. Penurunan tingkat kehadiran peserta pelatihan ini disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan yang disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam mengikuti program pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, terkait permasalahan kinerja karyawan yang ada dan sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang, maka penulis tertarik

untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut permasalahan yang ada yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya :

1. Penerapan metode pelatihan yang tidak diberikan secara khusus
2. Rendahnya minat karyawan untuk melakukan pelatihan terutama yang memiliki tingkat pendidikan rendah
3. Rendahnya motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan
4. Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja target kinerja yang belum diterapkan
5. Kualitas kerja yang belum maksimal sehingga mengakibatkan adanya beberapa komplain dari pelanggan

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Untuk mencegah berkembangnya penelitian maka penulis membatasi masalahnya agar terperinci dan jelas. Harapannya agar pemecahan masalah tersebut lebih tersusun. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

1.4 Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo?
2. Apakah secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, diantaranya :

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Varia Jaya Teknik Pasar Rebo.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada bagian manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan referensi dan tambahan informasi bagi penelitian sejenis yang berkaitan dengan pelatihan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya pada bagian manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB I TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil

dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.