

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Oleh karena itu kinerja yang baik merupakan point yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di dalam suatu perusahaan. Karena dengan adanya kinerja yang baik perusahaan akan dapat sangat berkembang dan mampu menjalankan kegiatan perusahaan dalam mencapai target tertentu.

Menurut Wahjosumidjo (2015:55) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

Mangkunegara (2014:9) juga menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat berhubungan dengan baik tidaknya kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Karyawan akan lebih produktif dalam bekerja sehingga kinerjanya menjadi lebih baik dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut yang terus memacu kemampuannya untuk terus lebih giat dalam mencapai tujuan yang ditentukan oleh suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan lebih kreatif dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik dari pada karyawan yang bekerja tanpa memiliki motivasi kerja dalam dirinya.

Dalam wawancara yang penulis lakukan di PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara menemukan adanya Fenomena tentang Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Antara lain :

- a. Kurangnya pengakuan atas hasil kinerja karyawan oleh perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga para karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan dari perusahaan.
- b. Kurangnya promosi kenaikan pangkat yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, sehingga tidak adanya motivasi dalam diri karyawan untuk memperoleh kinerja yang baik .

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih kreatif, lebih produktif dan mau untuk bekerja ekstra.

Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa motivasi kerja mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tujuan tertentu.

- E Siahaan (2018), dalam penelitiannya, menyatakan bahwa motivasi kerja yang lebih baik, maka karyawan akan menjadi lebih semangat dan berupaya memberikan hasil kinerja yang optimal bagi perusahaan.
- Lubis (2008), dalam penelitiannya, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta keahlian dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan target dan tujuan yang ditentukan.

Pelatihan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pelatihan para karyawan akan lebih siap menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dengan adanya pelatihan akan

mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mampu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Dari sebuah sesi wawancara bersama beberapa karyawan PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara yang penulis lakukan terdapat beberapa fenomena yang terjadi tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Kurangnya metode pelatihan dengan teknik partisipatif berupa simulasi dan demonstrasi yang dilakukan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kinerja karyawan yang disebabkan minimnya kemampuan yang dimiliki beberapa karyawan.
- b. Masih adanya tujuan pelatihan yang belum terukur dan konkrit, sehingga para karyawan belum mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja yang berdampak pada pencapaian kinerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali,2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja.

Beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan, antara lain :

- Primajaya (2010) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan, dengan pelatihan yang maksimal kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat.
- Latifah Hanum (2019) dalam penelitiannya, menyatakan bahwa pelatihan harus di pertahankan agar kinerja karyawan dapat tercapai lebih maksimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan harapan.

PT. Tapian Nadenggan di Kabupaten Padang Lawas Utara yang merupakan anak perusahaan PT SMART Tbk. Adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. PT Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara saat ini mempekerjakan sumber daya manusia yang terdiri dari 12 orang staff dan karyawan SKU serikat kerja umum yang terdiri dari 132 karyawan bulanan dan 21 karyawan harian.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melihat adanya permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan PT Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya pengakuan atas hasil kerja karyawan yang diberikan perusahaan.
2. Kurangnya promosi dan kenaikan pangkat yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Kurangnya metode pelatihan dengan teknik partisipatif berupa simulasi dan demonstrasi yang dilakukan perusahaan
4. Masih adanya tujuan-tujuan pelatihan yang belum terukur dan konkrit

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

a. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini perlu dibatasi, hal ini untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

b. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tapan Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja Karyawan PT. Tapan Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tapian Nadenggan Kabupaten Padang Lawas Utara demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam menjalankan tugas diperusahaan tersebut.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.