

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi perubahan dan persaingan yang semakin ketat saat ini, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dalam melakukan bidang pekerjaannya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan, harapannya tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan, untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan dalam bekerja. Selain itu perusahaan juga dapat memberikan motivasi kerja ke karyawan, agar dapat bekerja dengan semangat dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Mangkunegara (2012 : 14) bahwa pelatihan dan motivasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016:170) pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Hal ini juga didukung oleh Sedarmayanti (2017:273) yang menjelaskan bahwa melalui pelatihan segenap upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini berarti pelatihan sangat penting untuk karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian terdahulu yang dilakukan Kusnadi, Syarif, Paksi, dan Fadly (2020); Lestari dan Mayasari (2021); Jauhari, Claudia, dan Dewi (2021), mendukung bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti dengan memberikan pelatihan yang tepat pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja menurut Bangun (2012:313) adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Dalam hal ini menjelaskan bahwa motivasi penting untuk dapat merangsang karyawan supaya lebih meningkat dan optimal kinerjanya. Didukung pula oleh pernyataan dari Sedarmayanti (2017:262) yang menjelaskan bahwa motivasi bukan hanya fungsi dari penghargaan, bahwa usaha lebih akan menghasilkan kinerja tinggi. Dengan motivasi kerja dari pimpinan maka dapat mendorong semangat kerja para karyawan supaya bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian terdahulu dari Kusnadi, dkk (2020); Lestari dan Mayasari (2021); Jauhari, dkk (2021), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa, apabila perusahaan atau pimpinan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT Rekindo Global Jasa (REKA) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan engineering dan support komponen kereta api, sebagian besar hasil produksi adalah untuk mendukung proses produksi kereta api PT INKA (Persero) dan anak perusahaan terkait. PT REKA salah satu perusahaan yang berusaha meningkatkan kinerja karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) melalui pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan pada karyawan diadakan dan di fasilitasi oleh PT REKA, supaya pelatihan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberi motivasi kerja kepada karyawan, untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja. Melalui pelatihan dan motivasi kerja yang diberikan maka diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *Tecnology Division* dan *Operation Division* PT REKA**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PKWT *Tecnology Division* dan *Operation Division* PT REKA ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PKWT *Tecnology Division* dan *Operation Division* PT REKA ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang dan perumusan masalah, tujuan dari penelitian yaitu:

1. Menguji signifikansi pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan PKWT *Tecnology Division* dan *Operation Division* PT REKA.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PKWT *Tecnology Division* dan *Operation Division* PT REKA.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi para akademisi dan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan motivasi kerja terhadap karyawan PKWT PT REKA.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang landasan teori penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai hasil pengolahan data dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan, implikasi manajerial, keterbatasan dan saran penelitian.