

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Oleh karena itu, karyawan perlu mendapatkan motivasi supaya dapat bekerja dengan maksimal dan perlu mendapatkan pelatihan untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegaran (2000: 67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi tersebut (Brahmasari, 2008).

Ada beberapa unsur atau faktor yang mendukung kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Wardono, 2012). Faktor internal lebih banyak ditimbulkan oleh dorongan yang muncul dari diri para pekerja itu sendiri, seperti memberikan motivasi kerja. Sementara faktor eksternal

ditimbulkan oleh dorongan dari luar diri mereka sendiri. Dalam hal ini, misalnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar karyawan memiliki tambahan bekal ketrampilan serta pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian pelatihan dan motivasi kerja (Wardono, 2012).

Pelatihan karyawan pada suatu organisasi dapat memberikan tambahan bekal ketrampilan serta pengetahuan bagi karyawan, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Pelatihan mempunyai konotasi menguasai ketrampilan-ketrampilan tertentu, baik fisik maupun ketrampilan mental akademik yang diperlukan dalam proses tertentu. Pelatihan atau *training* merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan untuk sesuai dengan keinginan organisasi, dengan demikian pelatihan yang dimaksud adalah dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan berbagai ketrampilan semata (Musafir, 2009).

Selain faktor pelatihan, motivasi kerja juga harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karena demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan/tenaga penggerak. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerakan jiwa dan jasmani untuk bergerak sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dimana

perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi dapat berarti sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Malayu H, 2002: 141 dalam Yuliati, 2009).

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus yang mengambil sampel pada karyawan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta karena karyawan rumah sakit mewakili calon individu yang memiliki peluang dalam program pelatihan untuk memiliki motivasi yang akan membuat kinerja yang baik pada instansi masa depan. Peningkatan prestasi kerja karyawan tentunya sangat diharapkan oleh pihak rumah sakit demi kemajuan dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (Studi Kasus pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta).**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian yang baik harus memiliki tujuan tertentu sehingga peneliti memiliki arah dan metode yang jelas. Adapun penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi pihak Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang tepat sehingga memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang

yang sama di masa yang akan datang yang dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini meliputi: landasan teori yang berisi sumber daya manusia, kinerja karyawan, motivasi, pelatihan, kerangka teori, hipotesis penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukurannya, uji kualitas pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum, penentuan sampel, statistik deskriptif, uji kualitas pengumpulan data, analisis data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.