BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Scott and Pandey, 2005). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. 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 yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman. Namun dalam kenyataannya pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis and Jackson, 2006).

Pelatihan kerja (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2009:365). Pelatihan kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan (Rivai, 2013:219). Memanfaatkan keunggulan teknologi yang

semakin berkembang yang ada, CV. Bina Insani Surakarta berkomitmen untuk melakukan jenis pelatihan baru dengan konsep pelatihan online. Konsep ini sangat tepat untuk memberikan suatu jenis pelatihan karyawan yang menyediakan kebutuhan akan teknologi informasi yang murah, dengan materi yang mudah didapatkan, inovatif dan ditambah adanya kelas virtual di mana trainer bisa berinteraksi secara online dengan peserta pelatihan seperti layaknya pelatihan konvensional.

Dengan konsep pelatihan online ini diharapkan akan menghemat biaya akomodasi yang dikeluarkan oleh CV. Bina Insani Surakarta untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Pelatihan ini dimudahkan dengan tidak perlu mengeluarkan biaya dan waktu yang besar untuk mencapai lokasi tempat pelatihan, terutama karyawan dari luar kota. Pelatihan online ini tidak terbatas pada waktu dan ruang karena bisa diperoleh dimanapun hanya dengan mengakses melalui internet. Konsep pelatihan online ini juga memudahkan CV. Bina Insani Surakarta dengan tidak perlu mengeluarkan biaya tempat pelatihan, hardware dan software, dan tenaga trainer yang banyak.

Sementara itu motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis and Jackson, 2006).

Motivasi menurut Mangkunegara (2009) merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada CV. Bina Insani Surakarta dapat memberikan performa pelayanan karyawan yang prima secara lebih profesional. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Analisis Dampak Pelatihan *Online* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (CV. Bina Insani Surakarta)"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini pada CV. Bina Insani Surakarta adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Insani Surakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Insani Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Insani Surakarta.

2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Bina Insani Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang khususnya CV. Bina Insani Surakarta agar dapat terus memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas pengetahuan mengenai variabel-variabel dibidang sumber daya manusia, serta dapat berguna bagi CV. Bina Insani Surakarta dalam penerapan memberikan pelatihan dan memotivasi karyawan sebagai variabel utama dalam proses memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan ini disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah,rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab kedua ini berisi tentang tinjauan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga berisi tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini berisi tentang metode analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab kelima atau terakhir berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN