

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Referensi diatas, akan dikaitkan pada fenomena yang terjadi pada perusahaan Pabrik Gula Takalar yang bergerak di bidang Perkebunan. Dimana hasil observasi awal dengan beberapa karyawan, ditemukan fenomena bahwa Pelatihan kerja dan motivasi karyawan dalam bekerja beragam, seperti karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga pekerjaan yang ditetapkan sesuai target yang telah ditentukan oleh pimpinan

belum dapat diselesaikan dengan baik. kurangnya kemampuan dan pelatihan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas maka hal ini akan berdampak terhadap kinerja di Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.

Permasalahan lain kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan partisipasi dalam melaksanakan beban kerja secara kolektif masih kurangbagus, dan motivasi kerja karyawan yang masih kurang mendapatkan perhatian. Berdasarkan pernyataan diatas, maka diperlukan peningkatan kinerja karyawan, yang berkaitan dengan Pelatihan kerja serta motivasi karyawan. Artinya, karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat dan produktif.

Menurut Nawawi dalam I wayan (2017) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain pelatihan, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya.

Dalam dunia kerja Motivasi merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang pegawai. Karena motivasi dalam pribadi seseorang lah yang

akan Mendorong keinginan individu dalam melakukan kegiatan atau menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, baik motivasi dari dalam dan luar diri seseorang akan memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu. Termasuk tindakan atau dorongan untuk berprestasi dalam pekerjaan. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Anoraga dalam Agiel Puji Damayanti (2019).

Kinerja seorang karyawan didalam perusahaan tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Motivasi seorang karyawan akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Hasibuan dalam Hendra (2020) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi karyawan.

Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dipandang sebagai hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh karyawan dipengaruhi untuk tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar

yang dapat meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan. Oleh karena itu penulis tergerak untuk melakukan penelitian yang akan membuktikan variabel yang manakah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, penulis mengangkat judul: **‘Pengaruh Pelatihan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.’**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1) Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu untuk membuktikan teori dan untuk mengembangkan penelitian yang sebelumnya tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana pelatihan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan

kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan Pabrik Gula Takalar PT. Sinergi Gula Nusantara dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel pelatihan kerja dan motivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.