

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan berperan penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya disebabkan karena manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian bagi karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia merupakan faktor penting dan langkah strategik bagi setiap perusahaan dalam menghadapi persaingan, sebab yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia. Dengan demikian semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan semakin baik hasil yang dicapai.

Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh Dessler (2009:132) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Simamora (2004:273), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi.

Perusahaan mengadakan pelatihan untuk menjadikan karyawannya lebih berkualitas sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Hasil dari pelatihan efektif menurut Noe, dkk (2008:199) adalah dengan meningkatnya pengetahuan para karyawan; meningkatnya keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru; karyawan memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa atau produk yang berkualitas dan memberi cara-cara baru bagi karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan.

Selain pelatihan, perusahaan perlu memberikan motivasi dalam bekerja agar dapat melakukan pekerjaan secara optimal bagi perusahaan. Menurut Setiadi (2003:94) Motivasi berasal dari bahasa latin yang berbunyi *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Menurut Winardi (2007:66) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Faktor motivasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi dalam hal ini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Handoko 2001:21). Kinerja karyawan yang baik adalah hal yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Lubis (2008:56) melalui pelatihan dan motivasi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan motivasi yang kuat, serta pelatihan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Galih, dkk (2015), Suprasetyawati (2016) yang menyatakan bahwa pengaruh pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Harmoni Dinamik Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan, dimana dalam menjalankan kegiatan usaha perusahaan harus mampu menawarkan dan menjual produk kesehatan kepada masyarakat, hal ini tidak lepas dari peran serta petugas lapangan atau distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia. Para distributor inilah yang menjadi peranan penting dalam meyakinkan konsumen, sebab para distributor harus berhadapan langsung dengan konsumen dalam menawarkan dan menjelaskan mengenai produk-produknya. Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan bahwa kinerja distributor masih rendah, hal ini dapat dilihat dari laporan penjualan perusahaan satu tahun sebelumnya dimana data tersebut terjadi ketidaktercapainya target dalam penjualan produk (data penjualan produk tahun 2016), hingga dengan adanya permasalahan tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan distributor dengan

memberikan pelatihan dan motivasi sebagai pendorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Responden dalam penelitian ini adalah distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia. Distributor merupakan salah satu dimensi yang mempunyai peranan penting bagi PT Harmoni Dinamik Indonesia. Dalam hal ini distributor membantu menjualkan produk-produk PT Harmoni Dinamik Indonesia ke pelanggan. Distributor juga membantu mengenalkan produk kepada konsumen yang belum mengenal produk perusahaan PT Harmoni Dinamik Indonesia. Dalam penelitian ini akan melihat apakah PT Harmoni Dinamik Indonesia memberikan pelatihan dan motivasi bagi pekerja baru di bagian distributor dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut ini.

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia ?

3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia.
3. Menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian distributor PT Harmoni Dinamik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan keefektifan program pelatihan sehingga dapat digunakan untuk menentukan metode pelatihan yang tepat dan meningkatkan motivasi kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I: PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

Bab II: TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari uraian tentang teori yang menjelaskan permasalahan yang diteliti secara ringkas antara lain: pengertian pelatihan kerja, motivasi kerja, kinerja, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian, jenis, sumber data dan prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis.

BAB IV: Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil pengolahan data dan pembahasan hasil pengolahan data tersebut.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran untuk pengembangan penelitian dan saran praktek.