

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik, yang berdampak positif pada efektifitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut dapat ditunjang dengan pemberian motivasi karena motivasi adalah perangsang bagi karyawan agar bekerja lebih baik. Pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bergairah sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Berkembangnya zaman dengan ilmu pengetahuan dan teknologinya yang terus berubah, menuntut karyawan dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi. Salah satu cara untuk membuat karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan. Pelatihan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam perusahaan. Perusahaan mengadakan pelatihan untuk menjadikan karyawannya lebih berkualitas sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Salah satu tujuan dari pelatihan baik ditujukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru adalah untuk tercapainya kesesuaian antara persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan dengan keterampilan serta kompetensi karyawan. Hasil dari pelatihan yang efektif adalah dengan meningkatnya keterampilan, pengetahuan, sikap dari karyawan tersebut. Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan yang berkualitas menjadi beberapa indikator berhasilnya pelatihan yang dilakukan.

Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi. Pada era globalisasi ini persaingan bisnis akan semakin ketat, karena tidak hanya bersaing dengan produk lokal saja tetapi juga dengan produk mancanegara yang diimpor ke dalam negeri. Persaingan bisnis ini juga sangat berpengaruh pada industri telekomunikasi. Perusahaan telekomunikasi di Indonesia saat ini sudah semakin banyak, seperti PT. Telkom Indonesia, Tbk, PT. Indosat, Tbk, PT. XL Axiata, Tbk dan lain-lain. PT. Telkom Indonesia, Tbk sebagai perusahaan penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia yang memiliki produk dan layanan yang beragam dan berhasil menguasai pangsa pasar sebesar 21%. PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu wilayah di Divisi Telkom Jakarta Utara yang berlokasi di Yos Sudarso Jl. Yos Sudarso 23-24, Jakarta Utara. Witel Jakarta ini bergerak dibidang operasional Telkom seperti, pemasaran produk atau layanan, penanganan keluhan, perbaikan produk atau layanan dan lain sebagainya. Pemasaran produk atau layanan Witel Jakarta, fokus pada penjualan Speedy, Wireline dan UseeTV. Untuk mencapai target perusahaan maka perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja karyawannya sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Dalam hal ini PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk. Witel Jakarta adalah satu-satunya BUMN Telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan tersebar di Indonesia. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai motivasi kerja dan pelatihan serta kinerja karyawannya melalui kepala bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk. Witel Jakarta Utara masih terdapat karyawan yang sering menunda pekerjaannya serta tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tepat pada waktunya, disisi pelatihan, karyawan dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau untuk mengikuti pelatihan, karena mereka sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan

pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan. Sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak karyawan yang mengatakan bahwa terdapat permasalahan dalam pelatihan karyawan dimana materi pelatihan masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga karyawan merasa bahwa pelatihan yang di jalani kurang efektif.

Mengingat sangat pentingnya masalah pelatihan, maka penulis semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut motivasi-motivasi apakah yang diberikan instansi kepada karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan pelatihan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia (TELKOM)Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai masukan atau pedoman dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam masalah pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Untuk bahan informasi dalam pelaksanaan suatu pengkajian yang berkaitan dengan penelitian ini dimasa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan khususnya mengenai motivasi kerja, pelatihan dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan perposal ini dibagi menjadi :

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini memberikan penjelasan mengenai Latar Belakang Permasalahan, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Didalam bagian ini menguraikan tentang Literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan Model Konseptual pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menguraikan tentang Desain Penelitian, Tahapan Penelitian, Model Konseptual Penelitian, Operasional Variabel, Waktu dan Tempat Penelitian, Metode Pengambilan Sample, dan Metode Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan informasi mengenai data umum perusahaan dan data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan berdasarkan metode yang telah ditentukan dan pembahasan hasil dari pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil pemecahan masalah serta saran-saran untuk implementasi.

