

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

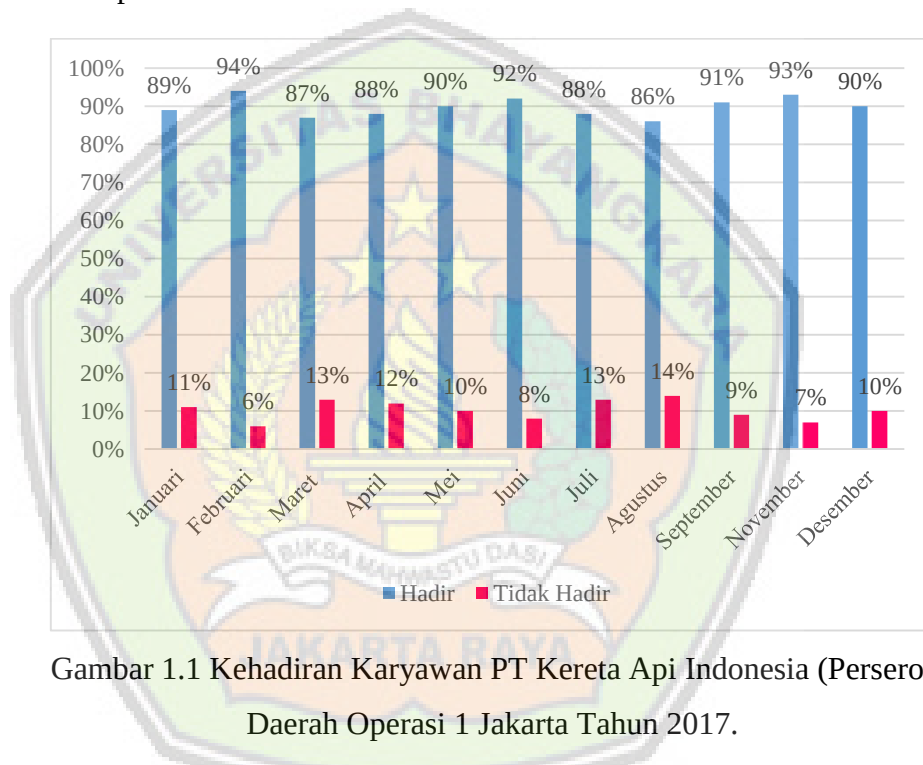
Pada era globalisasi saat ini terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Persaingan dapat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki motivasi kerja para karyawan.

Motivasi kerja berperan penting dalam hal mempengaruhi kinerja karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal bila karyawan tersebut didorong oleh motivasi kerja yang tinggi. Selain itu persaingan di pasar domestik maupun di tingkat internasional menuntut suatu perusahaan harus memiliki daya saing lebih baik dibandingkan perusahaan lainnya. Keadaan ini juga mengharuskan seorang manajer memperbaiki kinerja para karyawannya melalui pemberian pelatihan kerja. Pemberian pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Wilayah Operasi 1 Jakarta yaitu dari Stasiun Merak di Banten sampai dengan Stasiun Cikampek di Jawa Barat. Sebagai BUMN yang menyediakan jasa transportasi, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta menghadapi berbagai persaingan dari penyedia jasa transportasi lain. Untuk tetap bersaing,

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta harus meningkatkan kinerja perusahaan.

Fenomena yang sering terjadi saat ini adalah kinerja suatu perusahaan yang sudah baik mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini dapat diketahui dari tingkat absensi karyawan pada perusahaan tersebut. Seperti halnya yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dimana berdasarkan data yang diperoleh, terjadi ketidakstabilan jumlah karyawan yang hadir selama setahun pada tahun 2017.



Gambar 1.1 Kehadiran Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta Tahun 2017.

Naik turunnya kehadiran karyawan merupakan ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Penurunan motivasi kerja tersebut diindikasikan karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta banyak yang mangkir di waktu kerja sehingga jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat dan terjadinya penurunan kinerja. Indikasi tersebut tentunya harus segera diatasi karena karyawan merupakan faktor utama penentu keberhasilan perusahaan. Apabila tidak diatasi maka akan mengganggu dan menghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu upaya adalah dengan memaksimalkan pelatihan kerja.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) menempa setiap karyawannya untuk menjadi pelayan masyarakat yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Para karyawan dilatih agar menjadi orang-orang yang terampil dalam bekerja. Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja nampaknya belum sepenuhnya tercapai dalam PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Hal ini terlihat dari sikap dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Sebagai karyawan dalam bidang pelayanan jasa merupakan hal yang lumrah jika mengalami kelelahan dalam bekerja, namun apapun alasannya merupakan suatu kewajiban bagi karyawan untuk bersikap profesional dalam bekerja. Masih ada beberapa karyawan yang menunjukkan sikap tidak ramah sehingga menyebabkan tamu merasa kurang nyaman.

Permasalahan lainnya dalam hal kinerja, kemampuan karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien belum maksimal dimana beberapa karyawan ini kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Sebagai contoh seorang karyawan yang sedang menerima pekerjaan *deadline*, melimpahkan pekerjaan tersebut kepada karyawan lain untuk menyelesaikannya. Padahal pemberian pelatihan kerja seharusnya dapat membantu karyawan untuk tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan kerja yang telah dilaksanakan belum mencapai maksimal. Perlu adanya perbaikan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.”*

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 Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor motivasi kerja dan pelatihan kerja.

2. Bagi Akademis

Sebagai bahan informasi dalam melaksanakan suatu pengkajian yang berkaitan dengan penelitian ini di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

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

1.5 Batasan Masalah

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

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini merupakan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini merupakan uraian mengenai literature yang mendasari topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini merupakan uraian mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini merupakan uraian mengenai profil PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

Bab ini merupakan hasil akhir penelitian yang berisi mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.

