#  **BAB I**

# **PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini, organisasi/perusahaan perlu mencari metode yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja supaya bisa bertahan serta bersaing di lingkungan yang kompetitif dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Karena perusahaan bukan hanya dihadapkan pada pesaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Dengan kondisi dan situasi seperti ini perusahaan harus bisa merubah dan menentukan strategi dalam kebijakan manajemannya, khusunya dalam bidang sdm umtuk mengatasi kejadian buruk yang berhubungan dengan kinerja, tugas kerja, tanggung jawab, dan keadaan sdm atau karyawan di alam sebuah perusahaan

Sumber daya manusia terus menjadi berfungsi besar dalam kesuksesan suatu industri. Banyak industri menyadari kalau aspek manusia dalam sesuatu industri bisa membagikan keunggulan kompetitif dalam menggapai tujuan industri itu sendiri

Perusahaan/industri bisa dimaksudkan selaku kumpulan dari orang- orang serta alat- alat penciptaan yang lain yang melakukan sesuatu aktivitas tertentu buat menggapai tujuan sebagaimana yang sudah diresmikan, ialah mendapatkan keuntungan serta menggapai kesejahteraan pegawai dan bisa meresap tenaga kerja yang banyak, tetapi dalam pemanfaatannya industri pula wajib mencermati kebutuhan orang pegawai/ karyawannya sehingga hendak menghasilkan produktifitas kerja yang baik buat tercapainya tujuan industri. Hingga dari itu, peranan manusia dalam proses penciptaan terasa sangat berarti, serta apalagi bisa dikatakan selaku aspek pendukung yang amat berarti dalam keberhasilan sesuatu organisasi apapun.

Dalam proses pencapaian perusahaan dibutuhkan manajemen yang tepat serta dapat memberikan sebuah keseimbangan diantara tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan memberikan sebuah pencapaian yang efektif dan efisien.

Kinerja yang di hasilkan karyawan merupakan hal yang amat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan baik individu maupun kelompok kerja. Oleh karena itu, dalam manajemenya suatu perusahaan selalu berusaha agar tujuan perusahaanya tercapai, salah satunya ialah meningkatkan kinerja karyawanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahan memiliki komitmen tehadap pengembangan kualitas sdm yang dimiliki melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja. Dengan adanya proses-proses inilah karyawan akan mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

Salah satu upaya dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu melalui motivasi serta pelatihan keja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawanya. Terdapatnya dorongan yang positif dari pimpinan serta segenap karyawan inilah yang hendak menghasilkan suasana kerja yang kondusif. Dengan memperoleh sokongan tersebut kinerja karyawan hendak terpacu buat jadi lebih baik. Tidak hanya itu sokongan pula menimbulkan semangat regu para pekerja sehingga mereka bisa silih mempercayai serta silih menolong dan terdapatnya ikatan baik antar pekerja didalam area kerja.

Motivasi ialah suatu dorongan semangat dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berbuat yang dimaksudkan untuk meningkatkan mutu sdm dalam perusahaanya. Selain itu pemberian motivasi kerja juga diartikan situasi yang memotivasi karyawan agar bisa mencapai target kerja secara sistematis. Perilaku seorang karyawan dalam kondisi psikologis baik akan mendorong dirinya untuk berupaya mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien (maksimal).

Sementara pelatihan kerja ialah suatu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kualitas baik akan menghasilkan hasil kerja optimal sesuai dengan target kerja. Dan kebalikannya, sumber daya manusia memiliki beragam kebutuhan yang perlu dipenuhi. Keinginan pegawai dalam pemenuhan kebutuhan ini bisa mempengaruhi dan menciptakan kualitas kinerja karyawan, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama,dan inisiatif seorang karyawan

Di zaman era globalisasi ini, PT. ITU AIRCONCO adalah sebuah perusahaan manufaktur dengan luas 30.000 M2 yang terletak 25 km dari Jakarta, tepatnya di Jl. Raya Serang KM 12, Sukadamai, Cikupa, Tangeran, Banten 15710. ITU adalah perusahaan pembuat pendingin udara pertama di Indonesia yang berdiri pada 1979.

Namun kinerja karyawan setelah free-observasi yang dilakukan peneliti di lapangan banyak sekali kinerja kurang baik salah satu contohnya: masih terdapat beberpa karyawan yang datang terlambat, masuk Kembali setelah istirahat tidak tepat waktu (pemborosan waktu). Targetnya kurang tercapai, hal itu di sebabkan diduga karena fasilitas yang kurang memadai yang menyebab kan karyawan kurang bersemangat dalam menuntaskan tugas perusahaan. Sedangkan tuntutan dari perusahaan ingin sekali mendapatkan hasil yang baik dan memenuhi target. Selain itu motivasi yang diberikakn kepada karyawan tidak menjadikan karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja karena ada beberapa faktor eksternal yang menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam menuntaskan tugasnya. Terlebih lagi pelatihan dari perusahaan sudah menerapkan tentang pelatihan bekerja untuk karyawan, tetapi lagi-lagi kurangnya pemahan karyawan yang menyebabkan karyawan belum bisa mengimplementasikan hasil dari pelatihan yang menjadikan mereka kurang maksimal dalam menigkatkan kinerja.

Berdasakan permaslaahan pada latar belakang yang di jelaskan peneliti akan melakukan sebuah penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”**

1. **Pembatasan Masalah**

Dengan memperhitungkan keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi waktu, tenaga, dan biaya, serta guna memastikan supaya penelitian dapat dilakukan dengan efektif, efisien, dan tepat sasaran diperlukan pembatasan terhadap permasalahan tersebut dengan harapan dapat terealisasikan lebih mudah bagi peneliti. Penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan pada motivasi kerja dan pelatihan yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. ITU AIRCONCO.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan sebelumnya, tujuan dari dilakukannya penelitian ini yakni:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Itu Airconco?”
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Itu Airconco?”
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Itu Airconco?”
4. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, ada beberapa tujuan yang ingin peneliti ketahui yakni:

1. “Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi tehadap kinerja karyawan PT. ITU AIRCONCO.
2. “Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja tehadap kinerja karyawan PT. ITU AIRCONCO.
3. “Untuk menganalisis pengaruh pemberian motivasi dan pelatihan kerja tehadap kinerja karyawan PT. ITU AIRCONCO.
4. **Manfaat/Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai manfaat/kegunaan baik khususnya bagi penelitian, bagi lembaga yang diteliti, umumnya bagi semua pembaca. Adapun kegunaannya dibagi menjadi dua:

1. **Kegunaan teoritis**

Penelitian ini diharap bisa memberi wawasan terhadap pembaca dalam menerapkan ilmu sdm, khususnya yang berkaitan pada motivasi dan pelatihan kerja. Dan penulis berharap penelitian ini bermanfaat dan menjadi rujukan riset atau penelitian berikutnya.

1. **Kegunaan Praktis**

Penulisan skripsi ini bisa dijadikan masukan yang dapat dikembangkan dengan masalah yang dibahas, sehingga perusahaan dapat memberikan motivasi secara bijak dan pelatihan sesuai ketentuan yang berlaku untuk karyawan dalam peningkatan kinerja kerja nya dalam menuntaskan tujuan perusahaan.

.