BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang baik merupakan sumber daya manusia yang memenuhi kompentensi dan skill yang baik dalam bekerja. Sudah hampir dipastikan orang bekerja mempunyai tujuannya demi melanjutkan kehidupannya, baik sebelum dan setelah bekerja pekerja mempunyai dorongan untuk bekerja untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari. Pertama mereka para pekerja akan berpikir berkeja untuk mendapatkan penghasilan. Kedua berkeja untuk menjaga gengsi mereka dikarenakan dengan bekerja mereka tidak menganggur dan ketiga mereka yang berkerja akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan meningkatkan kinerja maka mereka masih dipercayai perusahaan untuk bekerja di perusahaan. Dengan demikian karyawan akan ememiliki motiavsi untuk berkerja demi memuaskan keinginannya dan demi meningkatkan kinerja perusahaan karyawan harus meningkatkannya dengan pelatihan.

Hasil dari pengolaan sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja yang baik dengan kompeten hal ini berdampak positik dari segi efektivitas perkeja yang dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat tercapai dengan memberi motivasi dengan memberikan motivasi pakerja akan mendapatkan dorongan dan semangat bekerja dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi sebagai perangasang peningkatan berkerja dan membaut

pekerja merasa bergairah dalam bekerja sehingga mereka akan berkeja secara optimal. Motivasi mewakili proses-proses psikoligikal yang menyebabkan timbulnya diarahkan dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan suka rela ketujuan tertentu. Motivasi merupakan tndakan motif yang membingungkan dikarenakan motivasi tidak dapat diamati dan diukur secara langsung sehingga motivasi dapat disimpulakan sebagai tingkat perilaku seseorang yang mempunyai tujuan untuuk memuaskan hasratnya (Noratta & Prabowo, 2019)

Pelatihan merupakan proses penigkatan kinerja untuk mendapatkan pengatahuan, kemampuan, perilakunya. Pelatihan akan membentuk karyawan ke tingkat level yang lebih tinggi dikarenakan pelatihan akan membuat tujuan perusahaan akan tercapai. Seseorang yang sudah mendapatkan pelatihan akan mendapatkan peningkatan berkeja sehingga akan mengungkan perusahaan dan dirinya sendiri. Pelatihan merupakan pendukung manusia dalam meningkatakn kinerja karyawan yang lebih bagus dan optimal dengan pelatihan mendjadi factor pendungkung perkeja untuk mengoptimalkan dan mencapai perusahaan. Pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan, pengatahuan dan sikap yang menguntungkan karyawan dan perusahaan dengan pelatihan karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerkjaannya dikemudian hari (Rosmiati & Maya Sova, 2019)

Suatu Organiasi dibuat untuk mendapatkan keuntungan dimana akan diharapkannya kelanjutan usahanya kedepan. Pengolalaan dalam bisnis sangat diperlukan maka perusahaan harus membuat perencanaan yang matang supaya perusahaan yang dijalankannya menghasilkan laba. Karyawan sebagai pemeran

penggerak jalannya oragnisasi diharapkan dapat dapat melaksanakan kegiatan atau tugas yang sudah diberikan pemimpin dengan sebaik mungkin. Berjalannya sebuah perusahaan tergantung karyawan diahrapkan pekerjaan yang dikerjakan bisa efesien dan efektif. Perusahaan yang membuat kebijakan dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan dituntun membuat rangakain tugas yang sesuai dengan pekerjaan yagn dilakukan karyawan. Karyawan yang mempunyai kebutuhan dan tujuan masing-masing dapat dikontrol oleh para manajer dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan dapat berintegrasi dengan karyawan sehingga tujuan dari karaywan dan perusahaan akan tercapai. Komitmen yang tinggi akan membuat budaya organisasi akan membaik dan mencapai tujuan dari kedua pihak. Budaya organisasi membuat karayan patuh terhadap peraturan dan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga menciptakan kinerja yang baik (Meutia, 2019)

Memecahkan masalah perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang optimal dapat dilihat dari motivasi, pelatihan dan budaya organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan dalam berkerja lebih efekti dan efesien dalam berkerja sehingga perkajaan akan baik dan optimal. Ketika pekerja berkomitmen untuk perusahaan maka karyawan akan mengkatkan kineranya di dalam organisasi. Kinerja perusahaan tercermin dari kinerja pekerja dan perusahaan memiliki modal manusia sebagai indikator penggerak jalannya perusahaan. Perusahaan sangat tergantung terhadao kinerja karyawan sehingga kinerja karaywan merupakan cerminan dari perusahaan. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikannya sesuai dengan tugas pekrjaan yang diberikan sehingga

kinerja karyawan dapat diukur dari hasil dari perkerjaan yang bersifat kualitas dan kauntitas (Shofi'unnafi, 2020).

Karyawan yang termotivasi akan meningkatkan kinerjanya, tetapi karena kurangnya motivasi menyebabkan menurunnya kinerja. Karyawan yang kurang termotivasi disebabkan dari beberapa hal seperti kurangnya mendapatkan dorongan atau motivasi yang diberikan atasan, uang tip yang diberikan pengunujung, bonus yang didapatkan tidak sebesar sebelumnya membuat semangat karyawan menurun sehingga terjadinya penurununan kinerja selain bonus kehadiran karyawan juga terjadinya kenaikan keterlambatan membuat produktivitas karyawan kurang baik dan tidak optimal.

Tabel 1.1 Absen Kehadiran Karyawan KTM Resort bulan Januari 2022-Agustus 2022

Bulan	Absen	Sakit	Izin
Januari	5	2	1
Februari	10	2	2
Maret	12	1	1
April	15	0	1
Mei	14	1	3
Juni	16	3	3
July	15	3	3
Agustus	16	1	4

Sumber: KTM Resort, 2022

Kurangnya motivasi karyawan KTM resort dapat dilihat table kehadiran pda bulan Januari 2022 jumlah absen 5 orang, sakit 2 orang , izin 1 orang. Pada bulan Februari jumlah absen sebanyak 10 orang, sakit sebanyak 2 orang, izin 2 orang. Bulan Maret 12 tanpat keterngan, sakit sebanyak 1 dan izin 1 orang dibulan berikutnya April jumlah absen 15 orang dan izin 1 orang. Bulan Mei adanya penurunan ketidak hadiran karyawan yaitu sebanyak 14 orang, sakit 1 orang dan

izin 3 orang. Pada bulan selanjutnya mengalami kenaikan paling tinggi dari bulan-bulan sebelumnya yaitu 16 orang absen, sakit 3 orang dan izin 3 orang. Pada bulan July 15 orang absen sakit 3 orang dan 3 izina di bulan Agustus ada 16 karyawan absen 1 sakit dan 4 izin Absen kehadiran merupakan cerminan dari motivasi dari karyawan dikarenakan jika karyawan tidak bekerja maka operasional dalam berbisnis kurang optimal. Motivasi yang terdiri dari 2 jenis yaitu motivasi intrinsic merupakan motivasi yang ada dalam diri sendiri atau karyawan sendiri dengan karyawan yang kurangnya semangat atau dorongan maka akan membuat karyawan bermalasan dalam bekerja dan dapat dilihat jumah kehadiran karywan yang mengalami kenaikkan setiap bulannya dan yang kedua ada motivasi ekstrinstik dimana motivasi didapatkan dari luar motivasi diperolah dari atasan ataupun kerabat kerja yang membuat karyawan semangat dan adanya dorongan untuk bekerja dengan adanya semangat yang diberikan atasan maka karyawan akan merasa semangat dan tidak lalai dalam bekerjaan selain atasan ada rekan kerja yang selalu menyemangati dalam kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik

Perusahaan memberikan pelatihan kepada Karyawan KTM Resort dengan bertujuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan pelatihan kepada karyawan diharapkan karyawan dapat berkembang dengan perkembangan modern ini sehingga perusahaan harus memperisapkan dan tetap menajaga kualitas perusahaan. Masalah terjadi minat karyawan untuk mengikuti pelatihan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kurangnya kesadaran karyawan mengikuti pelatihan membuat kinerja kurang baik.

Tabel 1.2 Data Pelatihan Karyawan KTM Resort Januari 2022- July 2022

Bulan	Jumlah Peserta	Peserta yang mengikuti	Jenis Pelatihan
Januari	20	17	Peningkatan pelayanan
Februari	20	15	Peningkatan pelayanan
Maret	20	15	Peningkatan pelayanan
April	20	14	Peningkatan pelayanan
Mei	21	11	Peningkatan pelayanan
Juni	15	12	Kepemimpinan
July	17	13	Cashier, Accounting

Sumber: KTM Resort Batam, 2022

KTM resort Batam menyelenggarakan pelatihan untuk karyawnnya sebagai bentuk kepedulian perusahaan atas peningkatan kinerja karyawan, tetapi pelatihan yang sudah diberikan tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh karyawan. Pada bulan Januari peserta yang mengikuti sebanyak 17 karyawan dari 20 peserta yang harus mengikuti pelatihan peningkatan pelayanan, pada bulan Februari jumlah peserta 20 orang, tetapi yang mengikuti pelatihan peningkatan pelayanan hanya 15 orang. Pada bulan Maret tidak ada perubahan dari bulan sebelumnya. Di bulan Mei jumlah peserta sebanyak 21 orang ternyata yang mengikuti pelatihan hanya 11 orang yang berpatisipasi training peningkatan pelayanan. Bulan Juni KTM Resort mengadakan pelatihan kepemimpinan dimana yang menghadiri sebanyak 12 karyawan dari 15 karyawan di bulan July adanya pelatihan cashier, accounting yang dihadiri 13 karyawan yang seharusnya 17 karyawan. Dari data diatas dapat dikatakan karyawan kurang berpartisipasi dalam pelatihan yang diselenggarakan, padahal pelatihan itu bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan

Budaya organisasi berkaitan dengan kebiasaan dalam suatu organisasi sebuah perusahaan mempunyai tujuan dalam menajalankan bisnisnya. Budaya oragnisasi mengatur kepatuhan karyawan dala menajalankan tugasnya hanya saja

di KTM resort Batam karyawan kurang mengikuti peraturan yang ada seperti keitdakhadiran karyawan dalam rapat karayawan kerap kali mangkir dari rapat dengan alasan tertentu. Rapat bertujuan megenvaluasi kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja berupa wacana-wacana yang harus dilaksanakan. Perusahaan mengadakan rapat merupakan agenda rutin yang dilakukan perusahaan sehiggan menjadi budaya organisasi tetapi, kurangya partisipasi karyawan untuk menghadiri rapat membuat kurang pedulinya karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehigga mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 1.3 Data Kehadiran Rapat Karyawan KTM Resort Batam November 2021-Agustus 2022

Bulan	Jumlah Peserta Rapat	Jumlah Peserta yang menghadiri
November	50	41
Desember	60	52
Januari	40	29
Februari	40	25
Maret	45	30
April	50	40
Mei	45	39
Juni	60	48
July	50	43
Agustus	40	33

Sumber: KTM Resort Batam, 2022

Rapat merupakan kebiasaan yang dilakukan perusahaan dikarenakan disana akan membahas kinerja, evaluasi dan perencanaan perusahaan kedepannya, tetapi kurangnya kepedulian karyawan untuk menghadiri rapat yang berujuan untuk meningkatkan kinerja kaeyawan sehingga berdampak pada keberlanjutan organisasi. Pada bulan November KTM resort mengadakan rapat jumlah peserata yang diharapkan sebanyak 50 orang, tetapi yang hadir hanya 41 orang. Pada bulan berikutnya di Februari jumlah peserta yang hadir hanya 52 orang dari 60 orang

yang seharunya mengikuti rapat. Pada bulan Januari dan Februari organisasi mengadakan rapat sebanyak 40 orang, tetapi yang dapat meng hadiri rapat sebanyak 29 oran di bulan Januari dan 25 orang di bulan Februari. Pada bulan Maret yang mengahadiri rapat sebanyak 30 dari 45 bulan April KTM resort Batam melakukan meeting yang menghadirinya sebanyak 40 orang dari 50 orang. Bulan Mei jumlah yang menghadiri rapat sebanyak 39 dari 45 bulan Juni sebanyak 48 karyawan yang menghadiri rapat seharusnya ada 60 peserta yang harus mengikuti rapat di bulan July ada 43 karyawan yang menghadiri rapat dari 50 karyawan dan bulan Agustus sebanyak 33 peserta yang mengadiri rapat yang seharusnya ada 40 karyawan yang harus hadir di bulan tersebut. Budaya organisasi KTM Resort Batam dapat dilihat dari rapat yang diadakan karena setiap bulannya organisasi akan mengevalusi dan memberikan arahan untuk meningkatkan kinerja dan keberlangsungan perusahaannya, tetapi kurangnya kesadaran karyawan dalam mengikuti rapat disinyalir akan membuat kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan makad dari itu rapat haruslah dilakukan semaksimak mungkin dikarenakan merupakan budaya organisasi yang harus dipertahankan demi sebuah organisasi. Adapun sanksi ayng diberikan perusahaan apabila karyawan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan untuk peringatan pertama maka ada teguran secara langsung kepada karyawan jika dalam 6 bulan itu ada melanggar lagi maka gaji karyawan akan berkurang dalam 6 bulan ini apabila terjadi melakukan pelanggatan maka sanksinya adalah pemberhentian karyawan

Kinerja karyawan KTM Resort Batam yang kurangnya pengetahuan dan kompeten dalam melakukan tugasnya membuat kinerja kurang baik. bahkan dari

data jumlah pengunjung terjadi penurunan yang disebabkan dari beberapa factor seperti kurangnya motivas kerja dan kurangnya kesadaran karayawan untuk mengikuti pelatihan yang diberikan.Penurunan ini dilandasi kinerja karyawan yang kurang optimal. Kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kerugiaan perusahaan sehingga membuat tujuan perusahaan tidak tercapai.

Tabel 1.4 Jumlah Pengunjung KTM Resort Januari 2022- Agustus 2022

Bulan	Jumlah Pengunjung	Target	Persentase
Januari	150	300	50%
Februari	140	300	46,66%
Maret	134	300	44,66%
April	129	300	43%
Mei	104	300	33,66%
Juni	103	300	34,33%
July	97	300	32,33%
Agustus	93	300	31%

Sumber: KTM Resort Batam. 2022

KTM Resort perusahaan dalam bidang jasa maka pendapatan yang dihasilkannya dari pengunjung perusahaan menargetkan sebanyak 300 pengunjung setiap bulannya dimulai dari bulan Januari hingga Agustus. Dapat dilihat pengunjung KTM Resort mengalami penurunan setiap bulannya. Sebanyak 150 pengunjung di bulan Januari dari target 300 dengan persentase 50% dan terjadi penurunan pengunjung pada bulan Februari sebanyak 140 atau 46,66% dari target 300. Begitu pula pada bulan berikutnya Maret pengunjung yang datang hanya 134 dari 300 dengan persentase 44,66%, April memiliki pengunjung 129 pengunjung yang seharusnya ditargetkan 300 dengan persentase 43% dan bulan Mei penurunan pengunjung sebanyak 104 orang dengan persentase 33,66%. Bulan Juni jumlah pengunjung sebanyak 103 dengan persentase 34,33% dan bulan July sebanyak 97

pengunjung dengan jumlah persentase 32,33% dan di bulan Agustus sebanyak 93 pengungjung dengan persentase 31%. Penurunan pengunjung ini disebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, ketidak pedulian karyawan atas pelatihan yang diberikan dan suatu kebiasaan yang terbilang merugikan karena kurangnya partisipasi karaywan untuk mengikuti rapat untuk mengevaluasi kinerja dan perencanaan organisasi kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian didapatkan judul **"PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN BUDAYA PRGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KTM RESORT BATAM"**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat konteks masalah dapat identifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan yang suka terlambat
2. Kurangnya kesadaran karyawan mengikuti pelatihan
3. Kurangnya partisipasi karyawan dalam menghadiri rapat
4. Menurunnya kinerja membuat penurunan pengunjung

1.3 Batasan Masalah

Meminimalkan penemuan yang lebih besar, akademisi dalam penelitian ini fokus pada pembahasan masalah utama sesuai dengan judul penelitian, yang dibatasi dalam konteks keprihatinan dalam penelitian, terutama motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di KTM Resort Batam. Hal ini dicapai agar peneliti dapat berkonsentrasi dan lebih konsentrasi. Ada 105 responden dari KTM resort Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM resort Batam?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam?
4. Apakah motivasi, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam?

1.5 Tujuan Penilitan

Berdasarkan latar belakang maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatiihan terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KTM Resort Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengupgrade pengetahuan dan mensuburkan ilmu pengatahuan, kemampuan akademisi secara ilmiah, sistematis dan merancangkan penulisan melakukan penelitian.
2. Sebagai referansi pustaka bagi perpustakaan untuk mengerjakan analayze pada tahun selanjutnya

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai contoh tempat tersedia bahan evaluasi terkait motivasi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang mana bisa optimalkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

   Penelitian diyakini akan menjadi dokumentasi di kalangan mahasiswa Universitas Putera Batam, dan studi serupa akan dilakukan di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti

   Penelitian sebagai tugas akhir perkulihan dimaksudkan bahwa penelitian mungkin berguna sebagai alat untuk mempraktekkan pengetahuan di perguruan tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat berguna sebagai sumber daya bagi calon sarjana atau ilmuwan dan dapat memberikan pengetahuan teoritis dan empiris kepada siapa pun yang melakukan studi tentang topik studi ini.