

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan kondisi perekonomian ditunjukkan dengan banyaknya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena banyaknya jumlah perusahaan yang sedang berkembang. Persaingan tersebut menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya yang kuat dan dapat diandalkan. Dari berbagai sumber daya yang ada bagi perusahaan itu sendiri, sumber daya yang sangat mempengaruhi perkembangan kehidupan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat vital.

Secanggih apapun mesin - mesin yang dimiliki oleh perusahaan pasti membutuhkan manusia untuk mengoperasikan mesin tersebut. Jika mesin tersebut rusak perusahaan juga membutuhkan manusia untuk memperbaiki mesin tersebut. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri lagi peran sumber daya manusia menjadi pusat utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut (Santoso, 2017: 249).

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem manajemen di sebuah perusahaan tersebut dapat memenuhi keinginan karyawannya dan membuat karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga diperoleh hasil kinerja yang maksimal untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan. Perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya dapat memberikan dorongan yang positif melalui pemberian motivasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan jika menginginkan setiap karyawan memberikan seluruh kemampuan mereka terhadap perusahaan. Kurangnya motivasi untuk karyawan akan menghambat kinerja dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak baik. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Motivasi diperlukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi (Imanuel Dwi Santoso, 2017: 2). Pernyataan ini diperkuat oleh (Santoso, 2017: 269) yang menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak luar, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan dibutuhkan suatu komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan dengan karyawan lainnya untuk mendorong

karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain motivasi yang menjadi pengaruh dalam tingkat kinerja karyawan, pelaksanaan program - program pelatihan juga menjadi permasalahan dalam setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja bagi karyawannya.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memiliki karyawan yang semakin terampil dalam memenuhi kebutuhan perusahaan. Dalam penerimaan karyawan baru perusahaan biasanya memberikan waktu untuk mempelajari pekerjaan mereka masing - masing dengan cara memberikan pelatihan cara mengerjakan tugas - tugas mereka. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakan dalam pekerjaan (Purwanto, 2017: 62). Melalui kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan dilaksanakannya program - program pelatihan ini kepada karyawan sesuai dengan bidang tugas mereka maka, para karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Dan sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan, serta menjadi beban bagi perusahaan karena kurangnya program - program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan maka, tujuan perusahaan tidak akan terwujud dan perusahaan akan mengalami penurunan produktivitasnya. Dengan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Penelitian ini didukung oleh (Rugian, Saerang, & Lengkong, 2017: 496) yang menyatakan adanya kemampuan yang ditingkatkan melalui setiap program

pelatihan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan di organisasi atau perusahaan merupakan penyebab pelatihan kerja menjadi salah satu variabel yang memberikan pengaruh positif terhadap perubahan kinerja karyawan.

Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam hal kualitas sumber daya manusia agar dapat diakui kehebatannya menjadi perusahaan yang maju. Perusahaan harus mengupayakan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan dituntut untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan ini bisa diwujudkan dengan pemberian hak - hak karyawan yang sesuai dengan aturan yang ada dari pemerintah setempat. Selain itu, ada hal lain yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan yaitu dengan memotivasi para karyawan agar mendapat dorongan agar terus meningkatkan kinerjanya serta membuat mereka mengerahkan kemampuan dan keahlian mereka untuk perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya melalui pemberian motivasi dan pelatihan bagi para karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka perusahaan harus memperhatikan motivasi dan program pelatihan kerja karyawan agar karyawan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari - hari. Jika motivasi dan pelatihan kerja tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peneliti bermaksud akan melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya di Kota Batam.

PT Bahana Galang Jaya Batam adalah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa untuk perusahaan-perusahaan galangan kapal internasional yang menyediakan segala kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan galangan kapal tersebut. Adapun jasa yang ada di PT Bahana Galang Jaya Batam ini adalah penyalur tenaga kerja, *rental equipment*, *rental yard*, *food provision*, *tugs* dan *workboats charter*. Kinerja karyawan di PT Bahana Galang Jaya Batam sangat menurun disebabkan karena kurangnya motivasi dari pimpinan untuk bawahan, pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak merata, dan timbulnya kecemburuan sosial karyawan terhadap karyawan lainnya yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja para karyawan dan hal ini akan berdampak pada turunnya tingkat kinerja karyawannya.

Beberapa pekerjaan yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati, hal ini berdampak pada banyaknya keluhan dari para klien dikarenakan tingkat kinerja yang rendah. Pada PT Bahana Galang Jaya Batam, karyawan yang ditempatkan bekerja di lokasi PT Idros Services (salah satu klien

PT Bahana Galang Jaya Batam) yang mengerjakan salah satu project kapal “JFJ De Nul” ditargetkan selesai pada tanggal 27 November 2017 tetapi, pada kenyataannya selesai 3 hari setelahnya yaitu tanggal 30 November 2017. Permasalahan ini membuat perusahaan mendapatkan keluhan dari kliennya dan permasalahan ini menjadikan citra buruk bagi PT Bahana Galang Jaya Batam.

Dalam kurun waktu sebulan ada tiga permasalahan yang dilakukan oleh karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam. Permasalahan pertama adalah pelanggaran yang dilakukan oleh *security yard* yang sering datang tidak tepat waktu serta, sering sekali melawan kepala bagian *security yard*. Permasalahan kedua yaitu pelanggaran yang dilakukan oleh kapten kapal yang tidak bisa bekerja sama dengan *engginer* kapal dalam satu tim. Permasalahan ketiga yang dilakukan oleh bagian HRD yang juga kurang dalam hal kerja sama tim. Dari ketiga permasalahan diatas kurangnya interaksi karyawan dengan pimpinan mengakibatkan beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jika saja kegiatan *briefing* pagi sering dilakukan akan menjadi tempat interaksi seorang pimpinan dengan karyawannya berupa pemberian motivasi yang dapat memberikan mereka dorongan dan semangat agar dapat menyelesaikan segala kendala yang biasa terjadi dalam pekerjaan-pekerjaan mereka.

Permasalahan lainnya yang dirasakan karyawan adalah pelatihan yang jarang diadakan di PT Bahana Galang Jaya Batam. Dalam pelatihan ini terdapat permasalahan yaitu karyawan baru cenderung dibimbing oleh teman sekerjanya yang masa kerjanya masih terbilang cukup muda. Seharusnya yang membimbing

karyawan baru ini adalah orang yang benar - benar paham dengan pekerjaan tersebut, juga permasalahan pada pimpinan yang selalu saja memberikan tugas tanpa memberitahukan terlebih dahulu bagaimana cara mengerjakannya. Seorang karyawan pada bagian departemen *accounting* baru saja bergabung dalam timnya dan langsung diberikan pekerjaan oleh atasannya tanpa tau apa yang harus dilakukannya terlebih dahulu karena tidak adanya pelatihan yang diberikan oleh pimpinan dan hal ini membuat pekerjaannya jadi tidak dapat diselesaikan dengan baik. Pelatihan PT Bahana Galang Jaya Batam akan diadakan jika ada permintaan dari pihak klien. Pelatihan tersebut baru saja dilaksanakan atas permintaan pihak dari PT Van Oord Batam (klien PT Bahana Galang Jaya Batam) yaitu: program pelatihan BFF (*Basic Fire Fighting*) dan BFA (*Basic First Aid*) yang baru saja diadakan tanggal 26-27 Februari 2018 dan diikuti oleh 8 orang karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam yang bekerja dilokasi PT Van Oord Batam.

Pelatihan yang tidak merata juga merupakan salah satu penyebab kinerja karyawan PT Bahana Galang Jaya Batam menurun. Ini bisa dilihat dari pelatihan yang di adakan oleh PT Bahana Galang Jaya Batam hanya pimpinan yang diperbolehkan untuk mengikuti program pelatihan tersebut. Untuk karyawan lain tidak ada kesempatan agar bisa mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan.

Perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan memiliki banyak cara seperti pemberian motivasi dan pelatihan kerja untuk setiap karyawan. Hal ini sangat penting untuk diingat oleh perusahaan karena untuk bisa meningkatkan kinerja, karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk

menyelesaikan segala tugas pekerjaan mereka masing - masing. Jika kinerja karyawan masih saja rendah, maka besar kemungkinan yang akan terjadi adalah klien - klien yang bekerja sama akan memutuskan perjanjian kerja karena merasa tidak puas dengan hasil kinerja yang diperoleh dari para karyawan perusahaan tersebut.

Penulis tertarik untuk meneliti mengenai motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Bahana Galang Jaya Batam, karena melihat fenomena disekitarnya dimana terdapat karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini dilihat dari proses pekerjaannya yang banyak melewati batas waktu tertentu yang diminta oleh perusahaan.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahana Galang Jaya Batam"**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berikut hasil identifikasi masalah dari penelitian ini :

1. Beberapa pekerjaan yang dikerjakan karyawan tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati, hal ini berdampak pada banyaknya keluhan dari para klien dikarenakan tingkat kinerja yang rendah.
2. Minimnya interaksi antara karyawan dengan pimpinan terutama dalam hal pemberian motivasi mengakibatkan beberapa karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
3. Kurangnya keterbukaan pimpinan terhadap karyawan dilihat dari jaranganya pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

4. Kurangnya kesadaran pimpinan untuk mengadakan pelatihan bagi karyawan baru dan lama guna menghasilkan kinerja yang optimal.
5. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak merata dikarenakan yang dapat mengikuti pelatihan - pelatihan diluar hanyalah orang - orang tertentu bahkan orang yang sudah beberapa kali mengikuti pelatihan tersebut.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya, dan pembahasan penelitian ini tidak membias kemana - mana sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam?
3. Apakah motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Bahana Galang Jaya Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar penyusunan skripsi mahasiswa dan mahasiswi di masa yang akan datang terutama mengenai pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan PT Bahana Galang Jaya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan diwaktu yang akan datang. Khususnya untuk lebih memperhatikan program pelatihan karyawan yang bisa diadakan oleh perusahaan dan agar lebih

memotivasi karyawannya untuk memperoleh hasil kinerja mereka yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan pengetahuan peneliti yang akan berguna dalam dunia kerja.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga referensi bagi masyarakat dan khususnya pembaca mengenai pentingnya motivasi dan pelatihan kerja pada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bahana Galang Jaya Batam.