

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia termasuk unsur dari kekuatan daya saing bangsa, untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan professional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia khususnya agar bisa bersaing dalam era globalisasi ini.

Apa jadinya jika suatu perusahaan menerima karyawan tanpa mengadakan *training* (pelatihan). Bisa jadi karyawan tersebut bingung entah bagaimana untuk mengawali pekerjaannya. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk karyawan baru atau pun karyawan yang naik jabatan, karena pada dasarnya karyawan tersebut memasuki lingkungan kerja yang lebih baik.

Menjalankan bisnis di bidang industri kreatif dituntut untuk terus melakukan inovasi dan menyuguhkan hal-hal yang sangat kreatif pada para konsumennya. Salah satu industri kreatif yang sangat terkemuka di negeri ini adalah PT. Aseli Dagadu Djokdja atau yang biasa dikenal dengan Dagadu Jogja. Perusahaan ini bergerak di bidang industri kreatif, berupa cinderamata atau merchandise dengan desain khas Yogyakarta seperti kaos, gantungan kunci, dll. Tentunya, perusahaan ini dituntut untuk

selalu menyuguhkan desain produk yang inovatif, menarik dan dapat diterima oleh pasar.

Di dalam PT Aseli Dagadu Djokdja sendiri karyawannya mendapatkan pelatihan dari perusahaan itu sendiri dengan sasaran meningkatkan produktivitas, mutu kerja, ketepatan, dll. Pelatihan yang diberikan yaitu dengan pendidikan, melalui pendidikan bisa meningkatkan keterampilan teknis karyawan dengan mempelajari pengetahuan yang ada di perusahaan lewat prosedur yang sistematis. Tapi perlu diperhatikan pelatihan yang dilakukan sudah membuat karyawan berprestasi atau malah sebaliknya.

Setiap aktivitas yang dilakukan seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong diri seorang manusia untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari orang tersebut. Motivasi memiliki 2 komponen, yang pertama adalah komponen dorongan atau dukungan perubahan dalam diri seseorang dengan keadaan kurang merasa puas, dan yang kedua adalah komponen luar yaitu apa yang diinginkan seseorang, untuk mencapai tujuan

Motivasi yang diberikan oleh PT Aseli Dagadu Djokdja beberapa diantaranya dengan proses psikologis yang menuju pada membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan agar lebih baik dalam bekerja demi pencapaian tujuan perusahaan. PT Aseli Dagadu Djokdja juga memiliki cara yang cukup unik dalam memberi motivasi yaitu kegiatan yang biasa disebut

“internalan” yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan yang bekerja sehingga dapat bekerjasama dengan baik, program “internalan” ini diadakan setiap bulan pada awal bulan. Dengan harapan dapat menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik bagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan motivasi kerja pada karyawan dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap karyawan.

Hasil dari pelatihan dan motivasi pencapaian kinerja yang optimal muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Kinerja seorang karyawan diperoleh melalui proses yang panjang (proses penilaian prestasi kerja) bagaimana hasil upaya seorang karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kemampuan karakter pribadinya dan sejauh mana persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau belum?. Untuk itulah penilaian kinerja sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Manfaat pelatihan dapat mengembangkan karyawan menjadi pribadi yang lebih berkompetensi dan layak menjadi SDM yang professional dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga muncul motivasi sebagai penguat pondasi karyawan agar tetap konsisten dalam pekerjaannya, dari situlah dimana saatnya seseorang patut dinilai prestasi kerjanya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan**” (Studi kasus pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja).

### **1.2 Batasan Masalah**

1. penelitian ini hanya dilakukan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.
2. Responden pada penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.
3. Fokus penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan dibagian (*office creative industry*).
4. Variabel independent yang diteliti terbatas pada pelatihan kerja dan motivasi kerja sedangkan variabel dependent kinerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah disampaikan diatas sebelumnya maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja?

3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja?
4. Faktor manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Kegiatan penelitian ini memiliki tujuan untuk :

1. Untuk menganalisis Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.
2. Untuk menganalisis Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.
3. Untuk menganalisis Bagaimanakah pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.
4. Untuk menganalisis diantara variabel pelatihan kerja, dan motivasi kerja, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Aseli Dagadu Djokdja.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya bidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja.

2. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai landasan penulis dalam menjajaki dunia kerja nantinya setelah terjun dalam lingkungan kerja sesungguhnya.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan penelitian selanjutnya apabila ingin melanjutkan untuk meneliti yang telah dihasilkan peneliti sebelumnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

## **1.6 Kerangka Penulisan**

Bab I : Merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang masalah pokok, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Merupakan bab yang berisi tentang tinjauan pustaka

yang memaparkan secara singkat tentang landasan teori.

Bab III : Merupakan bab yang berisi tentang metodologi penelitian yang terdiri atas lokasi penelitian, definisi operasional dan variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV Merupakan bab yang berisi tentang profil dan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, sumber daya manusia perusahaan.

Bab V Merupakan bab yang berisi tentang deskripsi data dan analisis, hasil uji statistik dan pembahasan.

Bab VI Merupakan bab yang berisi mengenai kesiimpulan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya dan saran-saran dari peneliti.

Daftar Pustaka

Lampiran