

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman dimana teknologi yang sudah berkembang sangat pesat seperti saat ini, sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan hal yang paling penting untuk keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan, keberhasilan perusahaan tidak luput dari peran sumber daya manusia yang berkecimpung langsung dalam semua kegiatan perusahaan tersebut. Dalam melaksanakan kewajiban tugasnya, karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan harus memiliki keahlian, pengetahuan dan keterampilan agar mereka dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan, karyawan juga harus memiliki motivasi agar mereka mempunyai dorongan untuk bekerja lebih baik, karena apabila karyawan mengalami demotivasi, maka secara otomatis mereka tidak akan bekerja dengan efektif dan maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, setidaknya mereka pasti dapat meningkatkan hasil pekerjaannya. Namun pada saat ini, masih terdapat banyak karyawan yang kurang memiliki motivasi

dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan pun menjadi tidak efektif dan efisien.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan diantaranya adalah kompensasi, dukungan sosial, promosi jabatan dan pelatihan karyawan.

Tinggi rendahnya motivasi pada karyawan dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena merupakan pencerminan nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri. Hal ini sangat mempengaruhi motivasi karyawan karena semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan secara tepat atas pekerjaan yang dihasilkan, maka akan semakin termotivasi juga karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun apabila pemberian kompensasi pada karyawan dilakukan dengan tidak tepat dan kurang memadai, maka secara otomatis motivasi pada karyawan pun ikut menurun. Akan tetapi sampai saat ini, masih terdapat perusahaan yang berlaku kurang adil dalam hal pemberian kompensasi pada karyawan. Sering kali karyawan mendapatkan imbalan yang kurang, bahkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Hal lain yang bisa mempengaruhi motivasi pada karyawan adalah dukungan sosial. Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri dan pasti membutuhkan dukungan dari orang sekitar. Begitu

juga karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan, mereka tentunya sangat membutuhkan dukungan sosial dari atasan maupun dari rekan kerjanya. Dukungan sosial di lingkungan kerja menunjukkan suatu hubungan untuk membantu menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan. Dukungan sosial berpengaruh cukup besar terhadap karyawan dalam bekerja, karyawan yang mendapat dukungan sosial yang baik akan bekerja lebih tenang, dapat berkonsentrasi, serta karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Namun sampai saat ini, pada suatu perusahaan masih terdapat karyawan yang belum bisa untuk bekerja sama dengan baik maupun saling dukung antar sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga dukungan sosial dari lingkungan kerja pun kurang, yang secara otomatis akan mempengaruhi motivasi pada karyawan.

Dalam bekerja, setiap karyawan pasti memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik. Menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan memperoleh status yang lebih tinggi adalah hal yang diharapkan. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan adalah promosi, karena dengan promosi jabatan karyawan bisa memperoleh hal-hal yang diinginkan. Seperti halnya karyawan akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya. Hal ini biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan baru karyawan tersebut. Kenaikan jabatan mencerminkan bahwa karyawan tersebut mendapatkan kepercayaan dan

pengakuan mengenai kecakapan yang dimilikinya untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi sangat penting untuk memotivasi para karyawan di suatu perusahaan, sebagai tanda apresiasi dan penghargaan terhadap prestasi yang telah dihasilkan oleh karyawan. Apabila suatu promosi jabatan tidak dilakukan secara adil di dalam perusahaan, maka karyawan akan kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik.

Faktor lain yang tidak kalah berperan penting dalam meningkatkan motivasi pada karyawan adalah pelatihan. Pelatihan pada karyawan merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Dimana berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi karyawan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek lainnya. Pelatihan pada karyawan ini dirasakan sangat penting untuk dilakukan oleh di setiap perusahaan, karena hal ini disebabkan oleh tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Pelatihan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, karena materi-materi yang diberikan dalam pelatihan dapat memotivasi mereka dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan pun akan lebih mudah tercapai.

Perusahaan yang tidak pernah atau jarang mengadakan pelatihan dan membuat para karyawannya tidak pernah diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, karyawan tersebut akan menganggap bahwa perusahaan itu tidak memperhatikan akan pengembangan kemampuannya. Maka secara

otomatis karyawan akan mengalami demotivasi dalam bekerja, sehingga tingkat motivasi mereka pun rendah. Dan dapat dikatakan, karyawan yang mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan di perusahaannya lebih memiliki motivasi lebih tinggi untuk bekerja, dibanding karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

PT Aplikanusa Lintasarta yang beralamat di Gedung Menara Thamrin lantai 12 Jalan MH. Thamrin Kav. 3 Jakarta 10250, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa komunikasi data dan jasa di Indonesia untuk semua sektor industri. Perusahaan ini menyediakan berbagai ragam layanan solusi *Terrestrial (Wireline, Wireless)* dan *VSAT* dengan berbagai *Platform* seperti *Clear Channel, Frame Relay* dan *IP* dan juga layanan *Internet dedicated* serta *Data center*. PT Aplikanusa Lintasarta terus berupaya untuk mengembangkan teknologi informasi di Indonesia. Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang dilandasi dengan motivasi yang tinggi demi usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun pada kenyataannya, di dalam perusahaan masih terdapat karyawan yang mengalami demotivasi. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta terdapat karyawan yang sering keluar meninggalkan kantor pada saat jam kerja sehingga menghambat pekerjaan yang lainnya. Kurangnya pelatihan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, karena mereka tidak mendapatkan materi yang diberikan dalam pelatihan yang bisa meningkatkan motivasi mereka.

Maka dari itu, karyawan yang mengikuti pelatihan akan lebih memiliki motivasi yang lebih tinggi dibanding yang karyawan yang tidak mengikuti pelatihan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Terjadi perbedaan dalam pemberian kompensasi pada karyawan
2. Kurangnya dukungan sosial
3. Promosi jabatan yang tidak tepat
4. Kurangnya pelatihan mengakibatkan rendahnya motivasi pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari indikasi masalah di atas, maka ruang lingkup penelitian akan dibatasi pada “Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi pada Karyawan PT Aplikanusa Lintasarta Jakarta.”

D. Perumusan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat perbedaan

motivasi karyawan yang mengikuti pelatihan dan yang tidak mengikuti pelatihan PT Aplikanusa Lintasarta Jakarta?''.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti, dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi pada karyawan.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya jurusan Pendidikan Ekonomi dan Administrasi diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan, dapat dijadikan sebagai sumbangan pikiran dalam mengambil kebijaksanaan dalam pelatihan karyawan terutama dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan.