

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah globalisasi telah menjadi konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan keadaan dunia pada masa kini. Dewasa ini dunia berubah dengan sangat cepat sehingga menimbulkan dampak yang sangat kompleks. Globalisasi telah memunculkan saling ketergantungan hampir diseluruh bidang kehidupan dalam hubungan antar negara. Perubahan-perubahan yang sangat cepat inilah yang kemudian disebut globalisasi.

Dampak dari era globalisasi ini telah menuntut banyak perubahan, perbaikan, serta peningkatan dalam segala bidang. Proses globalisasi yang terjadi tidak lepas dari peran kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, sejalan dengan kondisi tersebut dalam masyarakat yang semakin berkembang, secara umum sumber daya manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting. Karena faktor sumber daya manusia dituntut menjadi subyek sekaligus menjadi objek dari perubahan itu sendiri. Sehingga perlu peningkatan mutu kualitas, baik segi pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar mampu mandiri dan bersaing.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat terus bertahan dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan sifatnya selalu

berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Pengaturan dan pengolahan sumber daya yang utama dalam perusahaan yaitu dengan pengembangan sumber daya manusianya. Peranan sumber daya manusia dirasakan penting dalam menjalani setiap kegiatan perusahaan. Dalam mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan perlu menyelenggarakan dan mengikutsertakan seluruh karyawannya dalam pelatihan.

Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan akan mendorong hasil pelatihan yang optimal, sehingga diharapkan dapat memodifikasi perilaku karyawan dalam bekerja. Hal ini juga perlu mendapat dukungan dengan tujuan seperti peningkatan produksi, pelayanan lebih cepat, tepat dan efisien, peningkatan kualitas dan hubungan pribadi antar sesama lebih efektif, serta membentuk peningkatan kinerja seseorang karyawan. Karena dengan kinerja karyawan yang tinggi, maka dia berhak mendapatkan penghargaan berupa peningkatan karier atau peningkatan gaji. Permasalahan diatas, yaitu bagaimana cara meningkatkan kinerja seorang karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja dan mengoptimalkan hasil pelatihan yang diberikan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi formal, kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, tenang, dan kondusif, akan memberikan karyawan bergairah dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang kurang peduli pada sekitar lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif inilah yang menyebabkan karyawan terganggu, jenuh dan tidak bersemangat saat bekerja, akibatnya motivasi kerja karyawanpun menurun. Hal semacam inilah yang menimbulkan kinerja karyawan menurun.

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan, dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawannya, dan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Kompensasi dirasakan penting bagi karyawan sebagai pendorong semangat dalam bekerja. Kompensasi bukan hanya merupakan finansial tetapi non finansial. Pemberian kompensasi pada setiap karyawan harus diberikan secara adil dan sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkannya.

Kenyataannya saat ini terkadang perusahaan tidak adil dalam pemberian kompensasi terhadap setiap karyawannya. Masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang tidak sesuai dengan tingkat kinerja yang dihasilkannya. Jika permasalahan ini terus diabaikan, akan menyebabkan menurunnya kinerja seorang karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi formal. Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam menjalani aktivitas perusahaan. Komunikasi antar pribadi ataupun pribadi antar kelompok harus selalu dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan. Komunikasi formal

didominasi antara pimpinan dengan bawahan, guna mendelegasikan tugas yang akan diberikan dan untuk mengutarakan pendapat dalam memecahkan permasalahan yang timbul, agar tidak terjadi konflik.

Kurang jelasnya dalam penyampaian informasi atau kurangnya komunikasi formal antara pimpinan dan bawahan akan berdampak tidak sesuai hasil pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan, hal semacam inilah yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal.

Perilaku pimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja. Adanya beberapa tipe kepemimpinan didalam perusahaan, mulai dari otokratik sampai yang demokratik. Pimpinan yang baik dan demokratik adalah pimpinan yang mau mendengarkan aspirasi para karyawannya. Pimpinan yang seperti ini yang dapat menerima saran dan kritikan dari para karyawannya untuk membangun kemajuan dan kelangsungan hidup bagi perusahaannya. Namun kenyataannya, masih banyak pimpinan yang perilakunya tidak sesuai dengan kondisi karyawannya. Karyawan selalu ditekan untuk bekerja sesuai dengan keinginannya, tidak menghargai kemampuan, dan tidak dianggap keberadaannya. Sikap kepemimpinan yang seperti ini yang mengakibatkan kinerja karyawannya menurun karena suasana bekerja yang dingin dan dibawah tekanan.

Selain itu, pelatihan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Jika hasil pelatihan ingin terlaksana dengan efektif, setiap sistem pelatihan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi sumber daya manusia dalam perusahaan. Analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya

yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam perusahaan yang akan dipecahkan dengan program pelatihan. Selanjutnya, perusahaan menentukan sasaran pelatihan dan menyiapkan materi, metode pelatihan yang sesuai dengan peserta pelatihan, serta sarana dan prasarana yang memadai sehingga hasil pelatihan diharapkan dapat berjalan dengan lebih baik.

Namun kenyataannya, perusahaan masih mengalami hambatan dalam melaksanakan program pelatihan yang diberikan, berupa keterbatasan waktu pelaksanaan dan kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, serta pengetahuan dan keterampilan dari pelatihan yang diberikan tidak diterapkan pada saat bekerja. Permasalahan inilah yang berdampak kurang maksimalnya kinerja pada karyawan.

Motivasi kerja sangat berperan dan mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan, dapat mendorong dan menimbulkan semangat bekerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan dalam peningkatan kinerja guna untuk pencapaian suatu tujuan yang diharapkan perusahaan.

Setelah mengikuti program pelatihan yang diberikan, perusahaan mengharapkan karyawan dapat lebih terampil dalam berbahasa asing. Tidak hanya karyawan yang mampu, cakap, dan terampil saja tetapi juga karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kemauan untuk

bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki peranan penting. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan setiap karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai kinerja yang maksimal.

Namun sebaliknya, dengan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan menghambat segala penyelesaian tugas dan pekerjaannya yang menimbulkan kinerjanya menurun, sehingga dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lingkungan PT. Karisma Banua Indonesia, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang manajemen pelayaran, terlihat adanya permasalahan yang sangat mendasar yaitu rendahnya motivasi kerja dan kurang efektifnya hasil pelatihan yang diikuti karyawan, sehingga berdampak kurang maksimalnya kinerja dihasilkan.

Adanya permasalahan pada uraian tersebut diatas, yang menjadi alasan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Karisma Banua Indonesia secara lebih mendalam. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
3. Kurangnya komunikasi formal
4. Kepemimpinan yang kurang baik
5. Kurang efektifnya hasil pelatihan
6. Rendahnya motivasi kerja

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Hasil Pelatihan Bahasa Inggris Terhadap Kinerja”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis mempunyai berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian dapat dijadikan landasan untuk menyusun konsep dan strategi baru dalam peningkatan motivasi kerja dan pengembangan pelatihan guna mempersiapkan personil sumber daya manusia yang memadai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Perusahaan, penelitian yang dilakukan di PT. Karisma Banua Indonesia ini diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada pihak manajemen perusahaan dalam peningkatan kinerja pada karyawannya yang lebih baik di masa yang akan datang.
- b. Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai konsep dan strategi manajemen perusahaan dalam peningkatan motivasi kerja dan mengoptimalkan hasil pelatihan guna mencapai tujuan perusahaan.
- c. Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang sebuah permasalahan baru dengan pemecahan masalah yang lebih aktual.
- d. Masyarakat, dapat dimanfaatkan sebagai bacaan dan referensi yang berguna dalam menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat mengetahui kejadian yang sebenarnya.