

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Semua organisasi memiliki tujuan yang akan mereka capai. Guna meraih tujuan tersebut, penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kehadirannya di tengah lanskap persaingan. Mengandalkan teknologi canggih dan infrastruktur yang ada saja tidak cukup tanpa dukungan sumber daya manusia yang mumpuni. Seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi yang terus berkembang, individu diharapkan untuk selalu mengikuti semua kemajuan teknologi. Di era sekarang, setiap perusahaan pasti memasukkan teknologi ke dalam berbagai aspek pekerjaan karyawannya dan memanfaatkannya untuk bersaing di ranah bisnis (Firdaus, 2021).

- Untuk membina karyawan yang kompeten, setiap anggota perusahaan harus memiliki kecakapan dalam memanfaatkan teknologi yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta keterampilan penting lainnya. Selain itu, karyawan diharapkan siap merangkul dan beradaptasi dengan setiap perubahan yang mungkin akan timbul, dengan menyumbangkan ide-ide inovatif untuk menguntungkan organisasi mereka. Untuk membangun tenaga kerja individu yang terampil, perusahaan harus menyediakan *platform* atau sumber daya di mana karyawan dapat meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan kemampuan mereka. Program pelatihan karyawan memainkan memiliki peranan yang signifikan dalam membentuk individu yang memiliki kualitas unggul dalam suatu perusahaan, karena menurut Hasibuan (dalam Endang, 2022) bahwa karyawan yang berperan aktif sangat penting untuk mencapai tujuan, meskipun perusahaan memiliki peralatan yang sangat canggih.

Menurut Abdul (dalam Rahmawati, 2022) Kinerja merupakan indikasi kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan, yang mencakup kuantitas dan kualitas tugas yang diselesaikan. Kinerja unggul seorang karyawan dapat sangat mempengaruhi kelangsungan hidup suatu industri. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kejayaan suatu perusahaan, karena karyawan berfungsi sebagai cerminan atau representasi organisasi secara keseluruhan. Kontribusi yang

dibuat oleh seorang karyawan, baik positif maupun negatif, diwujudkan dalam hasil kinerja mereka (Unnafi, 2020), Perusahaan dan organisasi memegang keyakinan bahwa manajemen kinerja karyawan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, Sawitri (dalam Unnafi, 2020).

Terdapat sejumlah elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk motivasi, budaya organisasi, pelatihan, dan tingkat stres. Perusahaan juga memberikan perhatian pada faktor-faktor ini guna mempertahankan daya saing dan keberlangsungan mereka dalam persaingan dengan perusahaan lain, Falola (dalam unnafi, 2020). Namun, peneliti memilih untuk berfokus pada pelatihan dan motivasi kerja dalam upaya mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian (Hermawati et al, 2021) mengatakan bahwa dengan menyediakan pelatihan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan karyawan dan memberikan motivasi kerja yang positif sebagai pendorong semangat, karyawan akan merasa memiliki pemahaman yang komprehensif dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Implikasinya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Pertumbuhan perusahaan secara tidak langsung terkait dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu memberikan kinerja yang baik dan konsisten, perusahaan memiliki prospek yang lebih baik dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun, citra perusahaan di mata pelanggan dan pesaing dapat terpengaruh, serta kualitas output perusahaan menjadi kurang baik. (Rahmawati, 2022).

Agar tetap kompetitif, perusahaan harus fokus pada pengembangan karyawan yang kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan dan kecakapan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Namun, tidak jarang karyawan tertentu mengalami kekurangan dalam hal keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi, yang dapat menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya secara efektif, Abbas (dalam Unnafi, 2020)

Pelatihan telah menjadi kebutuhan penting di setiap tempat kerja. Ini memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas karyawan dan kinerja

perusahaan secara keseluruhan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang strategi perusahaan dan kontribusi mereka sendiri terhadap keberhasilannya. Pemahaman ini membantu menyelaraskan karyawan dengan tujuan perusahaan, yang mengarah pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Menurut Triasmoko (dalam Tsalis *et al.*, 2021) Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, menerapkan program pelatihan merupakan langkah yang efektif. Walaupun terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun pelatihan merupakan faktor yang paling terlihat. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, perusahaan dapat membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan alat yang diperlukan untuk berhasil dalam peran mereka.

Berinvestasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka, menghasilkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan secara keseluruhan. Menurut Abbas *et al.*, (dalam Unnafi, 2020) Pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan cara yang efisien. Pelatihan memiliki arti penting bagi setiap karyawan karena meningkatkan kemampuan individu. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas dan pengetahuan yang mendalam di bidangnya masing-masing cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung pada kontribusi karyawan tersebut. Hal ini karena sumber daya manusia dalam perusahaan memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kinerja secara keseluruhan. Dengan berinvestasi dalam pelatihan karyawan, perusahaan dapat mendorong peningkatan berkelanjutan, yang mengarah pada peningkatan kinerja individu dan, pada gilirannya, berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Program pelatihan memiliki peranan yang penting untuk karyawan, seperti yang dikatakan oleh (Bukhari, 2019) bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan pemberdayaan terhadap SDM karena kinerja karyawan merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk tercapainya sebuah produktivitas yang tinggi didalam suatu organisasi. Menurut (Adianto *et al.*, 2019) Ketika sejumlah besar karyawan mencapai kinerja tinggi, itu berdampak

positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas yang meningkat ini, pada gilirannya, memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan mempertahankan daya saingnya di pasar global yang ditandai dengan persaingan yang ketat. Signifikansi kinerja karyawan di perusahaan terlihat dari skenario ini. Dengan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya berkontribusi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hubungan yang saling menguntungkan ini menyoroti pentingnya pelatihan bagi setiap karyawan dalam pencarian mereka untuk peningkatan dan kesuksesan yang berkelanjutan.

Perusahaan harus menunjukkan kepedulian mereka terhadap karyawan dengan menawarkan dukungan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dukungan ini dapat mengambil berbagai bentuk, termasuk sumber daya nyata dan dorongan emosional. Menyadari bahwa individu dalam perusahaan memiliki beragam motivasi, pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk memotivasi karyawan berdasarkan kebutuhan dan aspirasi mereka yang unik. Dengan memahami dan melayani motivasi individu, para pemimpin dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang positif yang memupuk pertumbuhan karyawan dan memaksimalkan potensi mereka. Memberikan dukungan dan motivasi yang dipersonalisasi sangat penting dalam kepuasan karyawan, keterlibatan, dan pada akhirnya, peningkatan kinerja. (Unnafi, 2020). Dalam (Parasakti et al 2020) Dapat dikatakan bahwa perusahaan harus menawarkan dorongan untuk menumbuhkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menyelaraskan pekerjaan mereka dengan tujuan perusahaan.

Jenis dorongan ini biasa dikenal dengan motivasi kerja. Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong keterlibatan, produktivitas, dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan insentif yang tepat, pengakuan, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat menumbuhkan tenaga kerja yang termotivasi. Karyawan yang merasa termotivasi lebih cenderung menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan loyalitas, berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, menumbuhkan motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan yang ingin memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai hasil

yang diinginkan. Menurut Rachmawati (dalam Rosania *et al.*, 2022) Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan yang mendorong para pekerja untuk meraih dan mencapai target yang diinginkan. Ini berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang memberdayakan individu untuk mengambil tindakan dan mengatasi hambatan untuk mencapai aspirasi mereka. Dengan termotivasi, karyawan terinspirasi untuk berusaha mencapai tujuan mereka dengan tekad dan antusiasme.

Dorongan internal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga secara positif memengaruhi kinerja dan kemampuan mereka untuk berhasil. Memahami dan menangani faktor-faktor yang memotivasi karyawan memungkinkan perusahaan menumbuhkan lingkungan yang memelihara pertumbuhan pribadi dan profesional, yang menghasilkan pencapaian tujuan dan kesuksesan secara keseluruhan. Selaras dengan (Parasakti *et al.*, 2020) bahwa motivasi merupakan sebuah proses yang menunjukkan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mereka dapat memberikan kinerja terbaik.

Senayan City, juga dikenal sebagai PT Manggala Gelora Perkasa, merupakan pusat perbelanjaan ternama di Jakarta. Ini dianggap sebagai tujuan belanja dan gaya hidup utama di Indonesia. Senayan City merupakan bagian dari grup Agung Podomoro *Land*, khusus di bawah pengelolaan, pengembangan, dan kepemilikan PT. Manggala Gelora Perkasa.

Mengacu dengan memperhatikan temuan dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Human Resource Management PT. Manggala Gelora Perkasa bahwa peneliti menemukan berbagai bentuk permasalahan terletak pada individu dan kapabilitas karyawan itu sendiri. Beberapa karyawan kurang baik dalam melaksanakan tugasnya ini menimbulkan karyawan yang bekerja pada PT. Manggala Gelora Perkasa terkesan kurang menunjukkan kualitas kerjanya. Menurunnya kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya pelatihan yang sesuai untuk setiap individunya dan motivasi yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada para karyawannya. Para karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya harus memiliki semangat yang tinggi, maka atasan atau pimpinan

perusahaan perlu kiranya memberikan perhatian kepada para karyawan bahwa usaha-usaha mereka sangat dihargai.

Lalu temuan awal dari observasi yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan pihak *Human Resource Management* PT. Manggala Gelora Perkasa yang mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kualitasnya menurun dikarenakan karyawan tersebut kurang memahami pekerjaannya sehingga karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam pekerjaannya tersebut yang berdampak pada hasil dari kinerjanya. Lalu ada beberapa kejadian yang seharusnya tidak terjadi pada *Mall Senayan City* tersebut, dengan contoh kejadian yang dialami pengunjung *Mall Senayan City* yaitu pada saat terjadinya bencana alam yaitu gempa bumi karyawan yang bertugas saat kejadian tersebut tidak tahu bagaimana cara penanganan yang tepat untuk pengunjung *mall Senayan City*, dengan begitu terlihat bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tersebut kurang mendapatkan pemahaman. Lalu permasalahan lainnya yaitu karyawan merasa kurang berminat dengan pelatihan dikarenakan fasilitator yang mengisi pelatihan tersebut adalah orang yang sama, dapat terlihat pada tabel dan gambar yang tertera di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Pelatihan 2022 PT. Manggala Gelora Perkasa

No	Keterangan	Tanggal	Waktu		Fasilitator
1	Negosiasi	10-10-2022	09:00	10:00	Yanuarsih P.
2	<i>Enhance Relationship</i>	13-10-2022	10:00	12:00	Yanuarsih P.
3	<i>How to Prospect Your Customer</i>	28-10-2022	10:00	12:00	Yanuarsih P.
4	<i>Stress Management</i>	18-10-2022	13:00	15:00	M. Iqbal Amran
5	<i>Motivating Yourself</i>	31-10-2022	13:00	15:00	M. Iqbal Amran
6	Mengelola Generasi X,Y dan Z ditempat Kerja	20-10-2022	10:00	12:00	M. Iqbal Amran

AGUNG PODOMORO GROUP AGUNG PODOMORO LAND AGUNG PODOMORO LEARNING CENTER

**PELATIHAN LEARNING CENTER  
FEBRUARI 2023 - LANJUTAN**

Pembicara :  
**M. IQBAL AMRAN**  
Human Resources - Head Office

<b>OFFLINE</b> <b>LEADERSHIP CHALLENGE: EMPOWERMENT</b> PESERTA: SUPERVISOR - MANAGER SENIN, 13 FEBRUARI 2023 Pukul: 10.00 - 17.00 WIB	<b>zoom</b> <b>(ONLINE) INFLUENCING OTHERS</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER KAMIS, 16 FEBRUARI 2023 Pukul: 10.00 - 12.00 WIB	<b>zoom</b> <b>(ONLINE) A BETTER NEGOTIATION</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER SENIN, 20 FEBRUARI 2023 Pukul: 13.00 - 15.00 WIB
<b>zoom</b> <b>(ONLINE) STRESS MANAGEMENT</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER SELASA, 14 FEBRUARI 2023 Pukul: 10.00 - 12.00 WIB	<b>zoom</b> <b>(ONLINE) CHANGE MANAGEMENT</b> PESERTA: SUPERVISOR - MANAGER KAMIS, 16 FEBRUARI 2023 Pukul: 13.00 - 15.00 WIB	<b>OFFLINE</b> <b>PLANNING SMALL PROJECTS</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER SELASA, 21 FEBRUARI 2023 Pukul: 10.00 - 17.00 WIB
<b>zoom</b> <b>(ONLINE) EFEKTIF MENGOBATI PENYAKIT KECOPOHAN</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER SELASA, 14 FEBRUARI 2023 Pukul: 13.00 - 15.00 WIB	<b>OFFLINE</b> <b>LEADERSHIP CHALLENGE : INNOVATION</b> PESERTA: SUPERVISOR - MANAGER JUMAT, 17 FEBRUARI 2023 Pukul: 09.30 - 17.00 WIB	<b>zoom</b> <b>(ONLINE) BUILDING EXPERT POWER</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER RABU, 22 FEBRUARI 2023 Pukul: 10.00 - 12.00 WIB
<b>OFFLINE</b> <b>COACHING</b> PESERTA: SUPERVISOR - MANAGER RABU, 15 FEBRUARI 2023 Pukul: 10.00 - 17.00 WIB	<b>zoom</b> <b>(ONLINE) LEADING YOUR BOS</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER SENIN, 20 FEBRUARI 2023 Pukul: 10.00 - 12.00 WIB	<b>zoom</b> <b>(ONLINE) X TEAM</b> PESERTA: OFFICER - MANAGER RABU, 22 FEBRUARI 2023 Pukul: 13.00 - 15.00 WIB

Segera daftarkan melalui SIKAP ke HRD masing masing  
<https://sikap.agungpodomoro-aphris.com>

Gambar 1.1 Poster Pelatihan PT. Manggala Gelora Perkasa

Selain itu, faktor motivasi dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena mempengaruhi semangat dan ketekunan upaya individu untuk mencapai tujuan mereka. Proses motivasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku, sikap, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dengan memahami dan menangani faktor-faktor motivasi ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong tingkat keterlibatan, kepuasan, dan produktivitas yang lebih tinggi. Menyadari pentingnya motivasi, organisasi dapat menerapkan strategi dan inisiatif yang selaras dengan tujuan, nilai, dan aspirasi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja dan kesuksesan mereka secara keseluruhan.

Hasil temuan awal dari observasi yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan pihak *Human Resource Management* PT. Manggala Gelora Perkasa bahwa ada beberapa karyawan yang kurang mendapatkan pujian dari atasannya ketika karyawan tersebut telah mencapai target yang diharapkan, lalu masih terdapat beberapa karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat

waktu, serta beberapa karyawan hadir dengan keterlambatan pada waktu kerja yang telah ditentukan. Sebenarnya perusahaan telah memberikan motivasi kerja dengan mengadakan acara rekreasi (liburan) secara rutin setiap tahunnya untuk menciptakan hubungan kekeluargaan dan harmonis diantara karyawan, namun, karyawan merasa bahwa apresiasi yang diberikan perusahaan masih belum cukup, beberapa karyawan merasa kurang dihargai oleh perusahaan salah satunya kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada bawahannya.

Menurut temuan studi yang dilakukan oleh Hermawati et al. (2021), mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Khasanah et al. (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- Berdasarkan fenomena dan *research gap* pada latar belakang di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Efektivitas Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa."

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, adapun rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa?
2. Apakah efektivitas pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa

2. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Gelora Perkasa

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan dari segi aspek teoritis dan praktis yang diuraikan sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya dalam bidang sejenis atau dijadikan sumber literatur terkait topik pelatihan dan motivasi kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Penulis**

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memperluas pemahaman penulis tentang manajemen sumber daya manusia secara praktis, terutama terkait pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

###### **2. Bagi Perusahaan**

Harapannya, penelitian ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dengan memberikan evaluasi mengenai pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara maksimal, dengan tujuan mencapai target perusahaan.