

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sejak tahun 2003, AFTA (Asean Free Trade Area) telah diberlakukan secara bertahap di lingkup negara-negara ASEAN, dan perdagangan bebas akan berlangsung sepenuhnya mulai tahun 2008, selanjutnya mulai tahun 2010 perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia Pasifik akan dilaksanakan. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja di butuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan

mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan memotivasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Agra Mas merupakan jasa angkutan yang oleh pendirinya dirilis tahun 2003 di bawah bendera PT. Anugerah Mas. Jasa pelayanan yang disediakan oleh **Agra Mas** adalah angkutan penumpang dengan berbagai jurusan sewilayah Jabotabek, AKAP/Bus malam dan Jasa Pariwisata.

Seiring dengan berkembangnya perusahaan, saat ini Agra Mas telah membentuk Divisi Pariwisata dengan Armada, Crew, dan

Fasilitas yang berbeda dengan armada regular. Untuk mendukung kenyamanan dan keamanan anda saat dalam perjalanan, Bus Agra Mas selalu melakukan perawatan secara berkala yang didukung oleh teknisi-teknisi yang handal serta peralatan yang modern sehingga kondisi kendaraan selalu prima.

Selain itu untuk mendukung lingkungan yang bersih Agra Icon Mas telah menggunakan bus yang memiliki standar euro yang ramah lingkungan. Dan dengan pengalaman yang telah kami miliki saat ini, Agra Mas telah banyak melayani perusahaan-perusahaan swasta, BUMN, sekolah-sekolah maupun yayasan-yayasan untuk transportasi wisata. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT. Anugerah Mas dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Mas”**.

B. Masalah Penelitian

1. Kurangnya pelatihan kerja bagi karyawan perusahaan PT. Anugerah Mas.
2. Rendahnya kemampuan karyawan dalam memahami tugas pokok masing-masing.
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam mengikuti pelatihan pada PT. Anugerah Mas.
4. Kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami tugas pokok masing-masing
5. Tingkat kinerja yang sama dari tahu ke tahun
6. Masih belum maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mas

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan karena keterbatasan peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya pada pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mas (Agra Mas).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mas
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Anugerah Mas

3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Mas.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Mas.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Umum :

- a. Bahan masukan bagi PT Anugerah Mas dalam masalah pelatihan dan motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- b. Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pelatihan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di perusahaan transportasi dan perusahaan di bidang lainnya umumnya di Jakarta timur.

2. Secara Khusus :

- a. Menambah ilmu dan memperkaya penelitian ilmiah di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Respati Indonesia (URINDO) Jakarta Timur, khususnya pada Program Studi Administrasi Niaga.
- b. Untuk peneliti menambah wawasan keilmuan tentang

manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- c. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang pelatihan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.