

BAB I

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sebuah perusahaan atau organisasi pastinya mempunyai visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai pada periode tertentu. Dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari peran sumber daya, terutama peran dari sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia tersebut dalam katagori baik maka visi, misi, dan juga tujuan akan dengan mudah dicapai. Seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan jaman, perusahaan atau organisasi sering kali dituntut untuk terus berkembang dan berkembang agar tidak tertinggal oleh pesaing. Hal ini dapat dirasakan oleh semua sektor baik pendidikan, ekonomi, pemerintahan, kesehatan dan lain sebagainya.

Sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia nantinya akan menjadi *icon* atau wajah dari perusahaan atau organisasi tersebut berjalan. Apabila sumber daya manusia tersebut bekerja dengan baik otomatis reputasi perusahaan juga baik, begitu juga sebaliknya. Selain itu, sumber daya manusia juga sebagai pihak yang menjalankan organisasi atau perusahaan, karena apabila tidak ada sumber daya manusia maka organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan.

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat salah satunya melalui kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil atas pencapaian tugas yang telah diberikan dan dipertanggungjawabkan oleh seorang karyawan. Wirawan, 2009 (dalam Ma'aruf Abdullah, 2014) menyebutkan kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Moeheriono, 2012 (dalam Ma'aruf Abdullah, 2014) *kinerja* atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Gaylah & Nurudin : 2017). Seberapa besar tanggung jawab tugas yang diberikan kepada seorang karyawan akan mempengaruhi kompensasi yang diberikan yang pada akhirnya akan mendorong kinerja karyawan. Seberapa besar dukungan organisasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan saat bekerja. Dukungan manajemen berupa dukungan psikologi yang diberikan mempengaruhi sikap, motivasi dan persepsi karyawan dalam bekerja. Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan dan juga motivasi.

Motivasi sendiri adalah dorongan yang muncul atau timbul dari dalam diri seorang individu untuk bergerak dan bekerja. Menurut Susatyo (2013) motivasi merupakan dorongan (ide, emosi atau kebutuhan fisik) yang menyebabkan seseorang mengambil suatu tindakan. Motivasi kerja mendorong individu atau karyawan untuk lebih semangat dan lebih giat dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga kinerja lebih baik. Ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ardian (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Gaylah dan Nuridin (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Vroom, 1954 (dalam Susatyo, 2013) mengatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen yaitu : *Pertama* ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas; *Kedua* instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu), dan *Ketiga* yaitu valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi akan tinggi apabila menghasilkan lebih dari apa yang diharapkan dan motivasi rendah apabila usaha yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Soleh Purnomo (2004) menyatakan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Selain motivasi adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan suatu program yang dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memiliki efektivitas dalam bekerja. Selain itu berguna juga untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas lebih efektif dan dapat berfikir kreatif dan bertindak cepat dalam menyelesaikan masalahnya. Indikator pendukung dalam penilaian pelatihan yang baik meliputi kesesuaian materi, metode pelatihan, sarana dan prasarana serta dana, dan kemampuan instruktur atau widyaiswara Ardian (2016).

Motivasi bisa timbul karena adanya pengalaman ataupun pengetahuan yang menurut individu tersebut baru ia peroleh dari individu lain, buku, ataupun sebuah kegiatan. Sebuah kegiatan pelatihan yang dijalankan oleh seorang karyawan dapat membangkitkan motivasi dalam dirinya karena alasan pada umumnya yaitu ia telah mendapatkan pengetahuan baru yang terkait dengan pekerjaannya sehingga ia akan lebih mengetahui tentang pekerjaannya dan berusaha untuk memperbaiki pekerjaannya yang mungkin ia anggap salah dan lebih untuk mengembangkan diri dalam berkarir. Jadi pelatihan yang diberikan kepada karyawannya dapat mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan dan nantinya akan mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Situasi ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuyun, Wayan, dan Agus (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Yohanes, Hendra, dan Jantje (2016) menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardian (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Regina dan Lucky (2015) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Imran (2015) menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yuyun, Wayan, dan Agus (2017) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah “ Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel mediasi”. Di mana, penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Yuyun, Waya, dan Agus (2017) dengan judul penelitian *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali*. Perbedaan pada penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yang di mana penelitian sebelumnya dilakukan di *Prama Sanur Beach-Bali*, sedangkan penelitian ini berobjek pada kantor BAPELKES Semarang yang merupakan salah satu badan milik Kementrian Kesehatan RI yang berfokus pada bidang pelatihan kesehatan yang menembangkan pelelatihan di bidang Pelatihan Primary Health Care sebagai salah satu diklat unggulan. Selain itu, terdapat perbedaan indikator penilaian pada setiap variabelnya.

RUMUSAN MASALAH

Dalam menilai sebuah perusahaan atau organisasi apakah sedang dalam keadaan tumbuh atau justru tidak dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai apabila pelatihan, motivasi, dan kinerja karyawan dapat terjadi pada karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Seorang karyawan mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaannya, materi yang disampaikan oleh pelatih sesuai dengan yang diinginkan karyawan tersebut tentang bagaimana bekerja yang baik maka dari pelatihan tersebut kinerjanya membaik. Berdasarkan dari logika tersebut maka penulis merumuskan permasalahan pertama adalah apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan?
- 2) Kemampuan pelatih dalam hal penyampaian materi dengan baik kepada peserta sehingga mampu mempengaruhi peserta dalam menerima materi dan membuat peserta pelatihan terdorong untuk berubah pada pekerjaannya. Berdasarkan dari logika tersebut maka penulis merumuskan permasalahan kedua adalah apakah ada pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan?
- 3) Adanya tujuan yang ingin dicapai oleh seorang karyawan saat bekerja akan membuat kualitas kerja karyawan tersebut naik dan baik, ia akan terus berusaha agar pekerjaan yang telah diberikan dapat tercapai dalam waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan dari logika tersebut

maka penulis merumuskan permasalahan ketiga adalah apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

- 4) Kesesuaian materi pelatihan akan mempengaruhi keefektifitas seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ia akan terus melakukan pengembangan diri setelah diberi pelatihan secara tidak langsung, dari logika tersebut maka penulis merumuskan apakah pelatihan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan seperti di atas, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.
- d. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan sumbangsih kepada teori pelatihan, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

b. Manfaat Praktik

i. Bagi Penulis

Mengetahui keterkaitan antara teori yang telah didapat di perkuliahan dengan fenomena kenyataan yang ada.

ii. Bagi Organisasi

Dapat dijadikan sumber informasi bahan masukan bagi kantor BAPELKES Semarang terkait pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah terkait pelatihan, motivasi, dan juga kinerja para karyawan.

iii. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan bahan referensi dan data pembandingan terkait penelitian sejenis yang tengah dilakukan.