

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting perusahaan. Kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kualitas sumber daya manusia yang terlibat, baik jajaran manajemen maupun seluruh pegawai perusahaan. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Perusahaan Daerah Kebersihan kota Bandung adalah perusahaan daerah yang bergerak dan bertanggung jawab dalam bidang kebersihan di kota Bandung. Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung memiliki beberapa fungsi yang bertujuan semata-mata untuk kebersihan kota Bandung. Kota Bandung memiliki 151 TPS yang layak untuk digunakan dalam menampung besar sampah. Kebersihan Kota Bandung dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat tercipta sumber daya yang terlatih, professional, berkualitas dan berpandang kedepan.

Salah satu aset yang berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah karyawan atau sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan setiap karyawan agar kinerja karyawan tetap positif dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan”.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun kinerja Sumber Daya Manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin berat pada abad ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan suatu perusahaan atau organisasi.

Begitu juga dengan PD. Kebersihan Kota Bandung, perusahaan ini menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam operasional perusahaan. PD. Kebersihan Kota Bandung selalu mempertimbangkan sumber daya manusia untuk mendorong pertumbuhan perusahaan. Tidak berkembangnya dan tidak meningkatnya pengetahuan, keahlian, perilaku dan sikap karyawan serta koreksi terhadap motivasi yang dirasa kurang akan menjadi penghambat dari pengembangan organisasi dan perusahaan. Melihat pentingnya peran serta karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, pelatihan yang diberikan selain ditujukan untuk meningkatkan keahlian yang dimiliki oleh karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi bekerja para karyawan.

Motivasi yang tinggi dalam bekerja secara otomatis akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan, namun sebaliknya, apabila para karyawan memiliki motivasi bekerja yang rendah, mudah menyerah, pesimis dalam setiap menjalankan pekerjaan akan sangat menyulitkan untuk perusahaan dalam setiap pencapaian dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah proses yang mengarahkan usaha seseorang untuk mencapai tujuan tertentu Robbins (2015). Proses ini muncul karena adanya faktor pendorong dari dalam diri seseorang yaitu kebutuhan.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajibannya, begitu pula sebaliknya. Robbins (2015) mengatakan teori kebutuhan McClelland adalah suatu teori yang menyatakan bahwa *achievement* (pencapaian), *power* (kekuasaan), dan *affiliation* (afiliasi) adalah tiga kebutuhan penting dalam motivasi. Kebutuhan motivasi yang tidak terpenuhi akan berdampak pada ketidakpuasan kerja, penurunan kinerja, memburuknya kualitas kerja dan berkurangnya kerjasama diantara para anggota. Oleh karena itu, PD. Kebersihan Kota Bandung berprinsip bahwa pelaksanaan program pelatihan menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan motivasi, kinerja, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua level organisasi. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang SDM PD. Kebersihan Kota Bandung

mengatakan bahwa program pelatihan karyawan per divisi sudah mulai rutin diadakan.

Namun dari survey awal ditemukan target dan realisasi program pelatihan PD. Kebersihan Kota Bandung tahun 2016-2017 memunculkan gap (kesenjangan). Bila digambarkan maka gap antara target dan realisasi program pelatihan PD. Kebersihan Kota Bandung tahun 2016-2017 akan berbentuk seperti berikut:



Sumber: Divisi SDM PD. Kebersihan Kota Bandung 2017 (data diolah)

Gambar 1.1

Grafik target dan realisasi program pelatihan PD. Kebersihan tahun 2016-2017

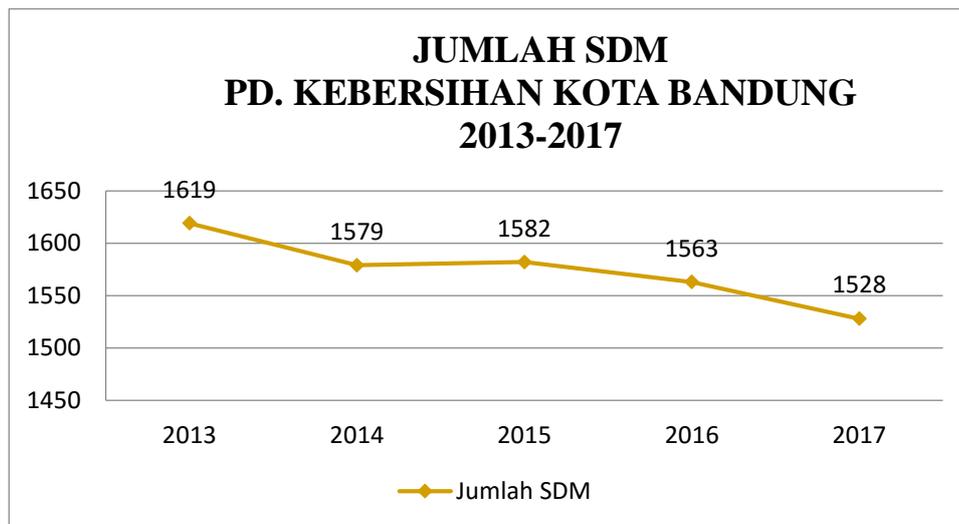
Dari Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa pelatihan yang diberikan oleh PD. Kebersihan Kota Bandung untuk karyawannya selama tahun 2017 lebih banyak dibandingkan pada tahun 2016, namun keikutsertaan karyawan mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan pada setiap tahunnya target program pelatihan di PD. Kebersihan Kota Bandung menetapkan targetnya berbeda-beda di setiap tahunnya. Oleh karena itu, terjadilah kesenjangan pada setiap tahunnya yang disebut dengan Gap. Gap (kesenjangan) merupakan perbandingan atau jarak antara realisasi dengan target yang diharapkan.

Pada grafik terlihat bahwa setiap tahunnya kesenjangan antara realisasi dan target berfluktuasi, dari gap yang mencapai 108% hingga pada tahun 2017 gap yang begitu mencolok sebesar 75%. Bila di deskripsikan target jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada tahun 2016 sebanyak 150 orang dan realisasinya sebanyak 163 orang yang mengikutinya, sedangkan pada tahun 2017 mengalami

penurunan, target jumlah karyawan yang ikut sebanyak 180 orang namun realisasinya hanya 135 orang saja yang mengikuti pelatihan.

Selanjutnya untuk melihat kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target perusahaan, loyalitas dan hubungan karyawan tersebut. Saat ini PD. Kebersihan Kota Bandung belum mencapai target yang maksimal dikarenakan adanya ketidakstabilan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi sehingga berpengaruh pada divisi yang lain.

Berikut data jumlah karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung:



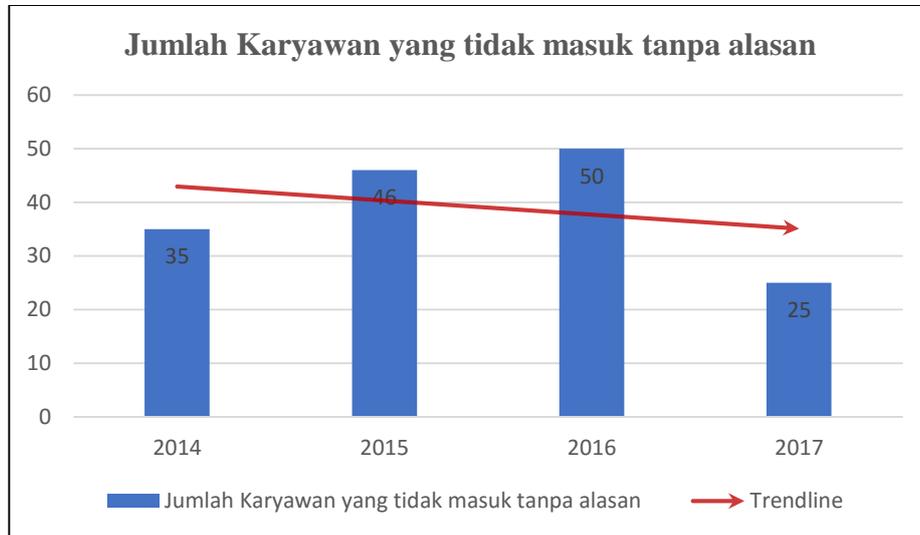
Sumber: Divisi SDM PD. Kebersihan Kota Bandung 2017

Gambar 1.2
Grafik Jumlah SDM PD. Kebersihan Kota Bandung
Tahun 2013-2017

Hingga akhir tahun 2017, total pegawai PD. Kebersihan Kota Bandung berjumlah 1.528 pegawai yang terdiri dari 1.397 pegawai tetap dan 131 pegawai kontrak. Dari grafik pada Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan sebanyak 91 orang. Ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang mendapatkan sanksi berupa pemberhentian secara tidak terhormat disebabkan oleh tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja yang tinggi. Tingginya tingkat absen dalam bekerja dikarenakan kurangnya motivasi. Hal tersebut sangat mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan pada PD. Kebersihan Kota Bandung.

Selain permasalahan tersebut, fenomena yang terjadi di PD. Kebersihan Kota Bandung masih ada karyawan yang mangkir. Pada survey juga didapatkan

data berupa jumlah karyawan yang mangkir pada PD. Kebersihan Kota Bandung tahun 2014-2017:



Sumber: Divisi SDM PD. Kebersihan Kota Bandung 2017 (data diolah)

Gambar 1.3
Grafik Jumlah Karyawan yang tidak masuk tanpa alasan
Tahun 2014-2017

Dari data di atas menunjukkan tingkat kemangkiran karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung tahun 2014-2017 yang juga mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dapat kita lihat, pada tahun 2014 jumlah karyawan yang mangkir mencapai 35 orang atau sekitar 22%. terjadi kenaikan kemangkiran karyawan selama 2 tahun berturut-turut dari tahun 2015 hingga tahun 2016 yaitu sebesar 46 orang atau 30% dan sebesar 50 orang atau sekitar 32%. Pada tahun 2017 jumlah kemangkiran karyawan mengalami penurunan menjadi 25 orang atau sekitar 16%.

Bila ditarik suatu garis *trendline* pada data diatas maka akan terlihat peningkatan yang cukup signifikan pada masalah kemangkiran karyawan. Hal ini tentu saja menjadi masalah untuk kelangsungan perusahaan, karena dengan banyaknya karyawan yang mangkir akan dapat menghambat kinerja suatu divisi dan akan menambah lebih banyak pekerjaan.

Pada ilmu manajemen sumber daya manusia ditemukan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu kedisiplinan, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan salah satunya adalah pelatihan.

Pelatihan menurut Dessler (2015) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Griffin (2011) “ *Training (X) usually refers to teaching operational or technical employees how to the job for which they were hired.*” Pelatihan (X) biasanya mengacu pada mengajarkan karyawan bagaimana cara mengerjakan tugas dimana mereka dipekerjakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PD. Kebersihan Kota Bandung untuk mengetahui sejauh mana pengaruh program pelatihan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa kajian utama dalam penelitian ini adalah mengenai masalah program pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung yang diantaranya adalah program pelatihan, motivasi, kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Berdasarkan faktor-faktor diatas penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian pada faktor program pelatihan dan motivasi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai program pelatihan karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran mengenai motivasi karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran mengenai kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang telah dikemukakan, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai program pelatihan di PD. Kebersihan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi di PD. Kebersihan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. **Manfaat Praktis** : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya di bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di perusahaan.
2. **Manfaat Teoritis** : Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. **Manfaat Pribadi** : Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah pengetahuan Manajemen pada umumnya, dan khususnya Program Studi Manajemen Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia