

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia saat ini merupakan salah satu sasaran utama pembangunan bangsa Indonesia. Keberhasilan dan kegagalan pembangunan nasional antara lain sangat bergantung sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa itu. Sehingga dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas pada suatu bangsa secara keseluruhan dari masyarakatnya berarti bangsa itu sudah dikatakan negara maju.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang berharga bagi pertumbuhan perusahaan yang memberikan umpan balik terhadap produktivitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pada perusahaan dapat dilaksanakan melalui program *training* dan *development* yang telah direncanakan oleh perusahaan.

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan adalah salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Salah satu indikator dalam meningkatkan Motivasi ialah dengan pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan dalam memenuhi sasaran perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**TABEL 1.1**  
**PROGRAM PELATIHAN RUTIN YANG DILAKSANAKAN**  
**OLEH PT. MUTIARA QOLBUN SALIIM CABANG BANDUNG**  
**(PERIODE FEBRUARI-JUNI 2005)**

No	Jenis Kegiatan	Persentase Ketidakhadiran				
		Pelatihan Rutin Yang Diadakan dalam persen (%)				
		Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Taushiah Senin	20	32,5	33,8	38	34
2	Motivasi MQ Pagi	52,9	-	39,8	44,5	47,1
3	Kajian Al-Hikam	27,9	32,5	64,9	66,3	72,1
4	Kebersamaan	53,5	57,8	42,2	46,4	46,5
5	Tadarus Al-Qur'an	15	14,5	-	-	42,4

Dari data yang didapat dari PT. Mutiara Qolbun Saliim, dapat terlihat jelas bahwa tingkat motivasi karyawan terhadap program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan masih sangat rendah, hal ini terbukti dari tingkat kehadiran karyawan terhadap program pelatihan tersebut, padahal sudah jelas bahwa program Pelatihan kebersamaan dan program lainnya yang diselenggarakan oleh PT. Mutiara Qolbun Saliim bertujuan untuk mengembangkan kemampuan kerja, dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Program Pelatihan dapat membangun kesungguhan bekerja pada diri karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan *skills* dan *knowledge* karyawan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi terhadap visi dan misi yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pelatihan adalah satu indikator yang akan penulis amati lebih dalam yang berkaitan dengan pokok permasalahan yaitu motivasi kerja karyawan. Wahjosumijo (1984:174) menjelaskan, "Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi,

keputusan yang terjadi pada diri seseorang". Tingginya motivasi kerja karyawan dapat tercapai apabila perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kecakapan mereka yang sesuai dengan bidang pekerjaan keahliannya. Salah satu upaya agar motivasi kerja pegawai tinggi adalah dengan mengadakan program pelatihan terhadap karyawan.

Program pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Mutiara Qolbun Saliim kurang mendapatkan dukungan dari karyawannya, hal tersebut dapat dilihat dari data presensi karyawan terhadap program pelatihan tersebut. Padahal PT. Mutiara Qolbun Saliim pada data laporan tahunan tahun 2005 telah meningkatkan program pelatihan untuk karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

**TABEL 1.2**  
**PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN**  
**PT. MUTIARA QOLBUN SALIIM CABANG BANDUNG**  
**(PERIODE 2004-2005)**

No	Tahun	Pelatihan Rutin	Pelatihan tidak Rutin (Workshop dan Pelatihan Tambahan)	Total Pelatihan Rutin dan tidak Rutin
1	2004	5 Kali	13 Kali	18 Kali
2	2005	5 Kali	34 Kali	39 Kali
Rata-rata Program		5 Kali	23 Kali	28 Kali

Sumber:HRD. PT Mutiara Qolbun Saliim Cabang Bandung

Meskipun program Pelatihan memerlukan biaya yang tinggi, tetapi program ini harus tetap dilaksanakan, karena program ini memiliki manfaat yang sangat besar, baik bagi perusahaan itu sendiri ataupun karyawan yang mengikuti program tersebut. Manfaat bagi perusahaan adalah sebagai masukan untuk menyesuaikan keadaan yang ada dengan kemampuan karyawan dan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sedangkan manfaat bagi karyawan adalah pengembangan *Attitude, Behaviour, Skills, Knowledge* terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya sehingga motivasi kerja karyawan semakin meningkat dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Hendriana (1998:37) menjelaskan bahwa yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan adalah:

“Kualitas kerja, Disiplin, Sikap dan Etika kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Ketrampilan, Manajemen, Jaminan sosial tenaga kerja, Tingkat penghasilan, Gizi dan Kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, Teknologi, Sarana produksi, dan Kesempatan berprestasi”

Menurut Hendriana ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang salah satunya ialah pelatihan. Tugas program pelatihan tersebut diimpahkan ke HRD perusahaan untuk membina karyawannya agar termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pihak perusahaan. Pada kenyataannya perusahaan mengalami hambatan, dikarenakan banyaknya ketidakhadiran karyawan untuk mengikuti pelatihan yang bersifat rutin tersebut sedangkan perusahaan membuat program pelatihan bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Dengan banyaknya ketidakhadiran karyawan sebagaimana data yang disajikan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa program pelatihan yang bersifat rutin itu masih banyak karyawan yang absen menghadiri pelatihan tersebut yang wajib diikuti. Pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada perusahaan. Pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang tidak rutin

mengikuti pelatihan, maka akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pentingnya efektivitas pelatihan yang dapat menunjang dalam peningkatan motivasi kerja karyawan, maka perlu dilakukan suatu upaya untuk membina dan meningkatkan kehadiran para karyawan dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu untuk mendapat gambaran yang lebih jelas tentang efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan, maka perlu diadakan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan pelatihan yang diselenggarakan PT. MQS diupayakan dapat meningkatkan suatu motivasi kerja karyawan yang dapat memberikan suatu input yang baik bagi perusahaan. Kebutuhan akan pelatihan pada perusahaan ini sangatlah membantu sekali dalam membantu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan saat ini ataupun yang akan datang.

Pelatihan “ialah membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya saat ini, serta pelatihan memberikan keuntungan jenjang karir bagi karyawannya dan menanamkan rasa tanggung jawab di masa yang akan datang” (William B. Werther, JR. Keith Davis, 1996:282).

Pelatihan dengan pengertian itu memberikan suatu tanggung jawab yang besar bagi pihak perusahaan untuk memberikan program-program pelatihan yang

diadakan untuk pengembangan pengetahuan dan keterampilan setiap pegawainya dengan itu dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan tanggung jawab perusahaan untuk terus memberikan yang terbaik bagi pengembangan karyawannya yang memberikan umpan balik bagi perusahaan.

Dengan ini perumusan masalah yang ada ialah:

1. Bagaimana gambaran pelatihan yang dilaksanakan di PT. MQS
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan di PT. MQS
3. Seberapa besar pengaruh antara efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. MQS

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah memperoleh data, mengolah, menganalisis, dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli/ilmuwan yang menguasai bidangnya.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran pelatihan yang dilaksanakan PT. MQS
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja karyawan pada PT. MQS
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. MQS

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

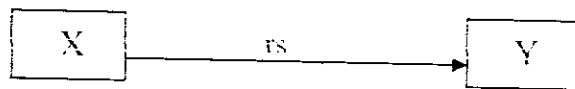
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai berikut:

**Secara teoritis**, bahan masukan baik langsung maupun tidak langsung bagi peneliti berikutnya, atau bagi pihak-pihak yang tertarik akan masalah ini. Termasuk didalamnya adalah upaya pengembangan teori manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan "motivasi kerja karyawan", karena penelitian ini akan mengungkapkan "Efektivitas pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Mutiara Qoibun Saliim".

**Secara praktis**, penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran terutama bagi perusahaan PT. Mutiara Qoibun Saliim, dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi tujuan perusahaan.

### 1.4 Kerangka Pemikiran

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang baik diperlukan suatu program pelatihan. Karena dengan aktualisasi program pelatihan yang dilaksanakan secara langsung berhubungan erat dengan tingkat motivasi kerjanya. Apabila tingkat pelatihan sering dilakukan oleh pihak perusahaan, maka tingkat motivasi pun akan meningkat pula. Jadi dengan demikian secara teoritis antara pelatihan dengan motivasi kerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Hubungan ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran berikut ini:



Keterangan:

X : Pelatihan

Y : Motivasi kerja karyawan

rs : Garis yang menggambarkan pengaruh

### GAMBAR 1.1

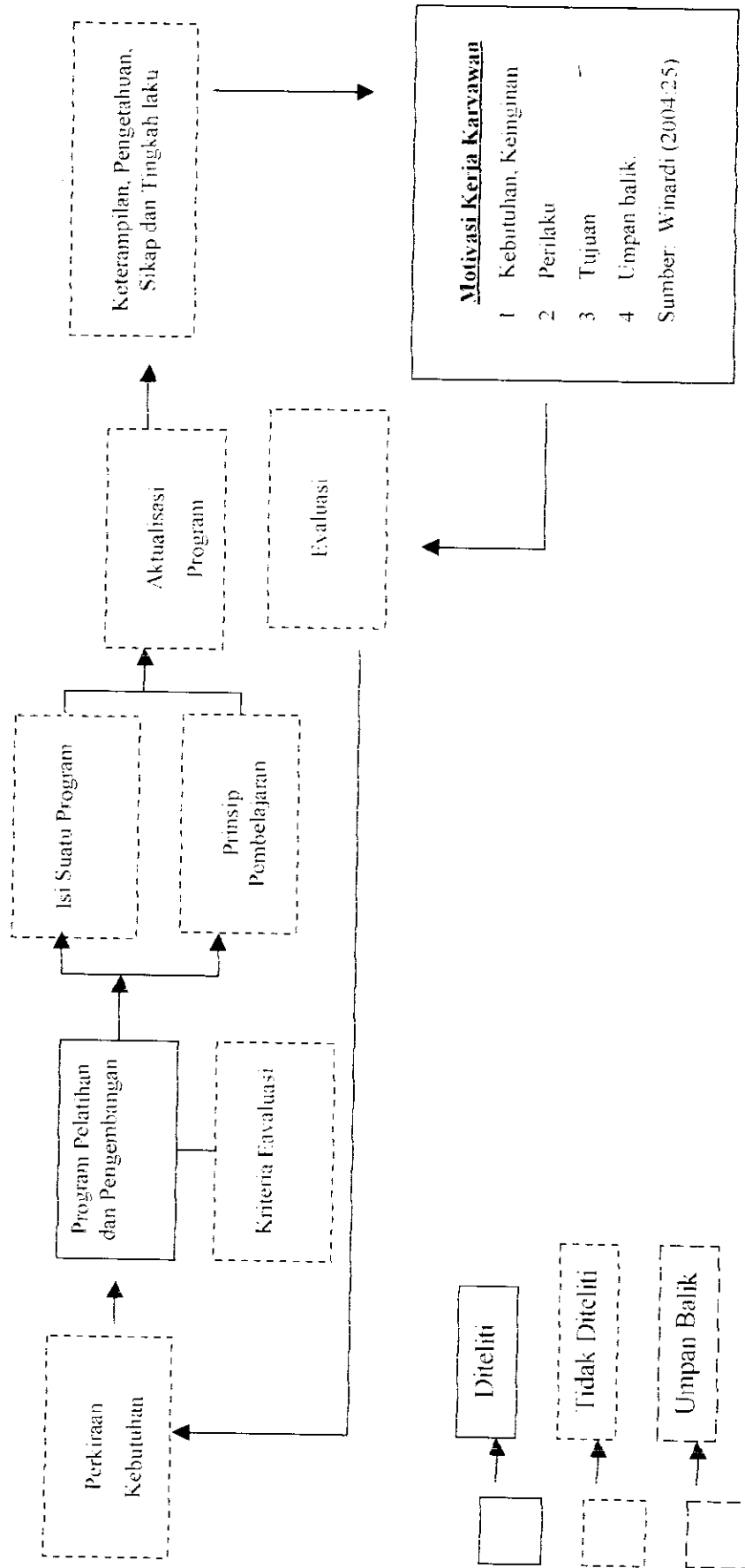
#### KERANGKA PEMIKIRAN

Dengan pendekatan model yang digambarkan oleh peneliti berdasarkan landasan teori yang ada maka penulis membuat suatu paradigma penelitian yang menghubungkan variabel-variabel yang ingin diteliti dan indikasi-indikasi yang mempengaruhi variabel yang ingin diteliti dengan menggabungkan model proses motivasi dari Winardi dan tahap program pelatihan dan pengembangan karyawan dari William B Werther dan Keith Davis yang dapat dilihat dalam bentuk paradigma penelitian yang disajikan pada gambar 1.2 berikut ini yang terdiri dari beberapa tahapan dalam program pelatihan dan pengembangan.

Tahap pertama dari paradigma penelitian ini ialah perkiraan kebutuhan yang menghasilkan isi suatu program dari pelatihan dan pengembangan yang ada dengan kriteria evaluasi yang telah ditentukan. Tujuan perkiraan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam



**PARADIGMA PENELITIAN**



**GAMBAR 1.2**  
**PARADIGMA PENELITIAN**  
**“EFEKTIVITAS PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA**  
**PT. MUTIARA QOLBUN SALIM CABANG BANDUNG**

organisasi tersebut. Hal tersebut seperti apa yang dikemukakan oleh Bernardin and Russell (1993:298) bahwa:

*"A needs assessment is a systematic, objectives determination of training needs, which involves conducting three primary types of analysis. The three analysis consist of an organizational analysis, a job analysis and a person analysis"*.

Pengertiannya bahwa penilaian kebutuhan adalah suatu sistematika, penentuan kebutuhan pendidikan dan peiatihan yang diperoleh dari 3 jenis analisis. Ketiga analisis ini diperlukan dalam menentukan sasaran program pendidikan dan peiatihan. Ketiga analisis tersebut adalah analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis individu.

#### 1. Analisis organisasi

Sebelum suatu program pendidikan dan peiatihan dilaksanakan oleh perusahaan, perlu dilakukan suatu analisis yang jelas tentang pendidikan dan peiatihan untuk kebutuhan perusahaan. Setelah melihat adanya kebutuhan perusahaan perlu dibuat program yang sesuai dan benar-benar mencapai sasaran kebutuhan.

Milkovich dan Boudreau (1991:409) mengemukakan : *"we can categorize organization-level needs as organization maintenance, efficiency and culture"*.

Pengertiannya yaitu analisis organisasi mencakup 3 hal yaitu analisis atas pemeliharaan organisasi, efisiensi dan budaya organisasi.

##### A. organization maintenance

bertujuan untuk menjamin kestabilan atau kelancaran di dalam tersedianya keterampilan karyawan yang tidak memadai. Kurangnya pengetahuan karyawan apabila akan dialih-tugaskan akan menimbulkan adanya kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan.

#### B. Efisiensi

Menggambarkan model diagnosa yang objektif seperti keuntungan, biaya, tenaga kerja, kualitas tenaga kerja dan dengan adanya kesenjangan yang ada maka dapat diatasi melalui program pendidikan dan pelatihan. Dalam kenyataannya salah satu alasan yang penting diadakannya pendidikan dan pelatihan dalam perusahaan yaitu dalam hal kemampuan memutuskan atau memecahkan masalah, bekerja dalam kelompok dan perilaku yang dapat meningkatkan mutu/keterampilan kerja.

#### C. Budaya

Merefleksikan sistem nilai atau filosofi organisasi, dilakukan dengan melihat budaya kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dessler (1997:2447), mengemukakan bahwa "budaya organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan persepsi yang dimiliki pada umumnya dalam suatu perusahaan tempat mereka bekerja".

### 2. Analisis Jabatan

Analisis ini antara lain menjawab pertanyaan apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pendidikan dan pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis jabatan adalah untuk memperoleh informasi tentang tugas-tugas

yang dilakukan oleh karyawan, tugas-tugas yang telah dilakukan tetapi belum atau tidak dilakukan oleh karyawan, sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk memperoleh informasi-informasi ini dapat dilakukan dengan melalui tes-tes personil, wawancara, rekomendasi, evaluasi rekan sekerja dan sebagainya.

Dessler (1997:252) mengemukakan mengenai analisis kinerja yaitu:

*"performance analysis; verifying that there is a performance deficiency and determining whether that deficiency should be rectified through training or through some other means (such as transferring the employee)".*

Maksud dari pengertian tersebut adalah memverifikasi bahwa ada kemerosotan kinerja dan menetapkan apakah kemerosotan itu sebaiknya diperbaiki melalui pelatihan atau melalui sarana lain.

### 3. Analisis individu

Analisis ini mempunyai tujuan untuk mengetahui siapa orang yang memerlukan pendidikan dan pelatihan dan jenis program pendidikan dan pelatihan, apa yang dibutuhkan sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh maka diharapkan dapat ditentukan mana yang tanggung jawab pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik dan mana pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan, karena ini mencakup kemampuan dari pekerja.

Dari ketiga jenis analisis tersebut diatas diharapkan akan keluar status kemampuan atau yang lebih tepat dikatakan kinerja para karyawan dan

selanjutnya akan dijadikan dasar penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Dessler (1997:251) analisis kebutuhan pelatihan itu adalah:

1. mengidentifikasi keterampilan kinerja jabatan khusus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas.
2. menganalisis peserta untuk memastikan bahwa program akan sesuai dengan tingkat pendidikan khusus mereka, pengalaman dan keterampilan juga sikap dan motivasi mereka.
3. menggunakan penelitian untuk mengembangkan sasaran pengetahuan dan kinerja yang dapat diukur.

### **1.5 Asumsi**

Asumsi merupakan titik tolak dilakukannya penelitian ditinjau dari segi permasalahan. Menurut Winarno Surakhmad (Suharsimi Arikunto, 2002:58) menjelaskan pengertian asumsi tersebut. 'Yaitu Suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan dengan jelas'

Atas dari hasil penelitian dari Herzberg (1992) dalam teori 2 faktornya yaitu faktor motivator dan faktor hygiene, faktor motivator menjelaskan bahwa dalam peningkatan pelatihan sangat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja. Faktor motivator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah yang termasuk diantaranya: pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab dan peluang untuk berkembang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dengan pelatihan yang diadakan berharap dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Dengan motivasi kerja karyawan meningkat menunjukkan tingkat keberhasilan pelatihan yang diadakan .
3. Pengaruh antara efektifitas pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan berbanding lurus jika pelatihan serig diadakan maka dapat meningkatkan pula motivasi kerjanya dan sebaliknya.

## **1.6 Hipotesis dan Sub Hipotesis**

### **1.6.1 Hipotesis**

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:64) hipotesis diartikan sebagai "Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul".

Berdasarkan pengertian hipotesis diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**"Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan"**

### **i.6.2 Sub Hipotesis**

- i. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan rutin terhadap motivasi kerja karyawan**
- 2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan tidak rutin terhadap motivasi kerja karyawan**

