

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang bergerak baik di bidang bisnis jasa maupun barang, dimana sebuah organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang didapatkan. Persaingan antar organisasi di era sekarang ini semakin tinggi, sehingga sumber daya manusia (SDM) sangat di tuntut untuk terus-menerus mampu meningkatkan diri secara proaktif. Karyawan suatu perusahaan pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memelihara. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif.

Peranan sumber daya manusia akan menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan dunia yang sangat ketat dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang harus bisa dilakukan organisasi untuk tetap bisa menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya dengan sangat maksimal. Seiring dengan hal itu juga, maka sebuah organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, karir maupun tingkat kesejahteraan dari masing-masing karyawan sehingga hal tersebut dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik serta kemampuannya dalam pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan yang merupakan aspek penting dalam perusahaan karena hal ini yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila karyawan berkinerja dengan buruk maka yang akan terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya, hal ini dapat berlaku dengan sebaliknya apabila setiap karyawan tersebut rajin,

berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka akan terjadi kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut Wibowo (2016).

Dari sisi pelatihan juga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja yang baik terhadap karyawan. Pelatihan sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi atau perusahaan. Hampir setiap perusahaan membutuhkan pelatihan yang merupakan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek, menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana personal non manajerial mempelajari kemampuan, pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan kinerja karyawan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mencantumkan definisi pelatihan kerja, yakni keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu, sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, setiap perusahaan yang ingin berkembang tentunya harus benar-benar memperhatikan pelatihan karyawan dengan baik sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, seperti halnya dalam karyawan yang menduduki jabatan tertentu dalam perusahaan kadang mempunyai kemampuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) melaksanakan kegiatan Pelatihan terhadap karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) tersebut. Di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki 2 sistem pelatihan terhadap karyawan yaitu, diklat dan diklap.

Jenis pelatihan/DIKLAP Refreshing yang dilaksanakan di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE III Palembang jenisnya banyak dan sesuai dengan bidangnya masing-masing di setiap unitnya. Pada tahun 2022 ini setidaknya ada 15

jadwal kegiatan DIKLAP beserta tanggal pelaksanaannya serta dengan peserta yang berbeda-beda unitnya. Berikut adalah jenis diklap yang dilaksanakan di tahun 2022

:

Tabel 1.1

**Rencana Kegiatan DIKLAP Tahun 2022 Divisi Regional III
Palembang**

No	Nama DIKLAP	Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Peserta
1	Diklap Refreshing PJJ	Februari 2022	160 orang	Petugas Penjaga Perlintasan Unit Operasi dan Unit JJ
2	Diklap Refreshing JRR	Februari 2022	21 orang	Pengawas DC, Pelaksana Pemeliharaan Depo Kereta dan Depo Loko
3	Diklap Persinyalan Sil-02	Maret 2022	35 orang	PNS Sintelis
4	Diklap Refreshing	April 2022	100 orang	Penyelia Masinis, Masinis Muda, dan Masinis Pertama
5	Diklap Refreshing Troubleshooting AC/Genset	April 2022	75 orang	TKA, Pelaksana Pemeliharaan Depo Kereta dan Depo Loko
6	Diklap MIS-801	Mei 2022	31 orang	PNC Sintelis
7	Pelatihan Leadership	Mei 2022	35 Orang	Unit SDM dan Umum
8	Diklap Refreshing KRDE/KRDI	Juli 2022	60 orang	Masinis Muda dan Masinin Pertama
9	Diklap Persinyalan VPI	Juli 2022	29 orang	PNC Sintelis

10	Diklap Refreshing TKA	Agustus 2022	90 orang	Teknisi Kereta Api
11	Diklap Refreshing JRR	September 2022	60 orang	Juru Langsir
12	Pelatihan Personal Development	September 2022	44 orang	M, QC, AM, Kaur Sintelis
13	Diklap Refreshing Lok CC 201/203/206	Oktober 2022	100 orang	Penyelia Masinis, Masinis Muda, dan Masinis Pertama
14	Diklap Refreshing PPKA	November 2022	100 orang	PPKA
15	Diklap Refreshing PPJ	Desember 2022	80 orang	Petugas Penjaga Perlintasan Unit Petugas Pemeriksa Jalur

Sumber : PT. KAI DIVRE III Palembang

Akan tetapi setelah dilakukannya pelatihan masih ada beberapa karyawan tidak maksimal dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang diperkirakan terjadi karena karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, materi yang disampaikan pada saat pelatihan masih sulit dipahami dan masih ada beberapa karyawan yang masih belum maksimal atau terkesan lambat karena kurang menguasai pekerjaannya sehingga setelah karyawan mengikuti pelatihan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

Sedangkan pencapaian kinerja yang baik pada karyawan seringkali dihubungkan dengan motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Beberapa motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yaitu, adanya tujuan yang diharapkan akan tercapai, adanya tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan, kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, status social dan sebagainya. Hal ini menjadi alasan mengapa diperlukannya motivasi terhadap karyawan, yang pada akhirnya berujung pada keberhasilan individu maupun perusahaan itu sendiri. Abraham Maslow mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak

pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme (Prawira, 2014)

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan baik secara individu maupun kelompok hal ini terjadi karena motivasi dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi karyawan terhadap perusahaan dan hal merupakan salah satu alasan supaya tercapai atau tidak nya suatu tujuan yang dihasilkan, karena apabila jika tanpa adanya motivasi yang tinggi dari para karyawan dalam bekerjasama bagi kepentingan dan bisa saja tujuan yang ditetapkan tidak tercapai, maka hal ini tentunya juga bisa menjadi penjamin suatu tujuan perusahaan akan bisa tercapai. Faktor yang mempengaruhi dalam motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

Adapun motivasi yang diterapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang ialah pemberian pemberian insentif, tunjangan, bonus dan reward atau penghargaan dimana pemberian motivasi pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) dirasakan kurang dikalangan karyawan belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan belum dirasakan sepenuhnya oleh karyawan padahal karyawan sudah bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Dan besarnya bonus dan tunjangan pendukung kerja tidak sesuai dengan beban kerja karyawan yang dimana setiap tahunnya terus bertambah.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang jasa transportasi kereta api. Memiliki visi yaitu Menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia. serta misi Untuk menyediakan sistem transportasi yang aman, efisien, berbasis digital, dan berkembang pesat untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, untuk mengembangkan solusi transportasi massal yang terintegrasi melalui investasi dalam sumber daya manusia, infrastruktur, dan teknologi, untuk memajukan pembangunan nasional melalui kemitraan dengan para pemangku kepentingan, termasuk memprakarsai dan melaksanakan pengembangan infrastruktur-infrastruktur penting terkait transportasi. Perubahan statusnya yang semula dari PJKA (Perusahaan Jawatan

Kereta Api) lalu menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api) dan kemudian sekarang menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Atas perubahan itu maka PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Dengan perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja. Berikut hasil pelaksanaan pekerjaan Tahunan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero).

Rahmawati (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi gula pasir.” Pada penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hipotesis yang memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < 0.05$. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Muhammad Denira dan Hendy Tannady (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat”. Pada penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Penelitian diatas menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan ini adalah lembaga jasa transportasi yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan memiliki integritas.

Berdasarkan pengamatan sederhana dapat dilihat bahwa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan motivasi. Pelatihan yang pada dasarnya PT. Kereta Api Indonesia (Persero) telah menyediakan program pelatihan atau diklat yang harus diikuti oleh para karyawan. Akan tetapi setelah dilakukannya pelatihan masih ada beberapa karyawan tidak maksimal dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan yang diperkirakan terjadi karena karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, materi yang disampaikan pada saat pelatihan masih sulit dipahami dan masih ada beberapa karyawan yang masih belum maksimal atau terkesan lambat karena kurang menguasai pekerjaannya sehingga setelah karyawan mengikuti pelatihan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan cepat.

Sedangkan permasalahan lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian motivasi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) di rasa belum maksimal seperti, berupa pemberian reward atau penghargaan belum dirasakan sepenuhnya oleh karyawan padahal karyawan sudah bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan perusahaan, dan besarnya bonus dan tunjangan pendukung kerja tidak sesuai dengan beban kerja karyawan yang dimana setiap tahunnya terus bertambah.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan perumusan masalah dalam penelitian, yaitu :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?

3. Apakah Pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
2. Untuk mengetahui Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.
3. Untuk mengetahui Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil yang dilakukan penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan untuk melakukan kajian mengenai pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Bermanfaat bagi perusahaan sebagai faktor pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalahnya pemberian pelatihan dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis

Sebagai bahan acuan dan sumber referensi dan memberikan kontribusi pengetahuan serta perkembangan khususnya ilmu manajemen bagi akademis serta sebagai bahan rujukan dalam kelengkapan kepastakaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas 3 variabel dari kinerja, Pelatihan dan Motivasi kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disajikan dalam beberapa bab, yaitu :

BAB I Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teoritik dan pengembangan hipotesis

Menguraikan tentang landasan teori berdasarkan literature dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan ingin diteliti, kerangka piker teoritis serta hipotesis penelitian yang akan di uji.

BAB III Metode Penelitian

Menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validasi dan reliabilitas) dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian

Menguraikan tentang objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup

Menguraikan tentang kesimpulan hasil penelitian