

BAB I

PENDAHULUAN

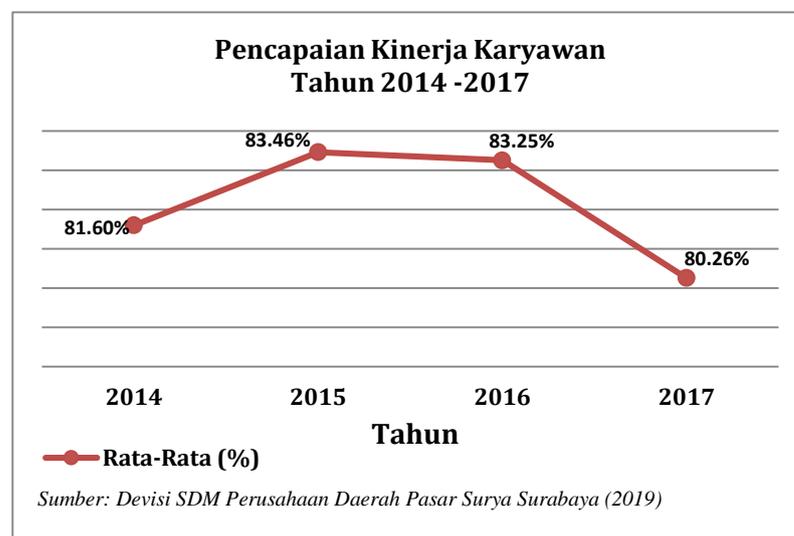
A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah banyak memberikan tekanan terhadap sebuah organisasi untuk terus meningkatkan kualitas sebuah organisasi. Peningkatan yang dilakukan tidak hanya mencakup keahlian individu akan tetapi meningkatkan seluruh aspek yang terdapat di dalam organisasi. Upaya peningkatan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk dapat bersaing yaitu kinerja karyawan agar dapat secara optimal meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek antara lain tidak tercapainya target perusahaan, rendahnya penilaian kinerja karyawan serta rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Perusahaan Daerah Pasar Surya adalah perusahaan daerah pasar milik pemerintahan daerah yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Surabaya. Telah disebutkan pada Perda Kota Surabaya No 6 Tahun 2008 tentang Perusahaan Daerah Pasar Surya bahwa adanya PDPS atau Perusahaan Daerah Pasar Surya yang tujuannya untuk menyediakan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ruang lingkupnya yaitu mendirikan, membangun, dan/atau mengelola pasar. Adanya Perusahaan Daerah Pasar Surya Pemerintah Kota Surabaya mengembangkan mekanisme pengelolaan pasar tradisional dengan tujuan untuk menunjang pembangunan daerah dan untuk

peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat dengan cara penyediaan sarana dan prasarana perpasaran khususnya pada pasar tradisional. Untuk mencapai visi dan misinya yaitu menjadikan PD Pasar Surya sebagai penyedia fasilitas perdagangan yang mandiri, maju, profesional dan sebagai sarana pemberdayaan masyarakat kota Surabaya serta merupakan alternatif sumber pendapatan yang handal bagi Pemerintah Kota Surabaya, hal ini dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengembangan pasar tradisional. Selain mengembangkan pelaku pasar, Perusahaan Daerah Pasar Surya juga mempunyai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan Perda Kota Surabaya No. 6 tahun 2008, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan ruang lingkupnya. Sasaran dari pelayanan yang dilakukan adalah pedagang dan pengunjung pasar tradisional.

Hal ini bisa berjalan dengan baik jika didukung dengan karyawan yang memiliki keahlian yang memadai, data personalia perusahaan daerah pasar surya surabaya menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dua tahun terakhir. Penilaian kinerja didasarkan kepada perbandingan antara pencapaian kerja dengan standart kerja perusahaan. Grafik menunjukkan data pencapaian kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.



Grafik 1.1: Pencapaian Kinerja Karyawan Tahun 2014 - 2017

Berdasarkan Grafik 1, Pada tahun 2014 rata-rata kinerja karyawan mencapai 81,60% dan mengalami peningkatan sebesar 1,86% pada tahun 2015 menjadi 83,46%. Namun pada tahun 2016 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,21% menjadi 83,25 dan menurun lagi sebesar 2,99% pada tahun 2017 menjadi 80,26%.

Pencapaian ini dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan berdampak pada rendahnya kinerja perusahaan. Dalam mengatasi penurunan kinerja perusahaan yang rendah diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak kemajuan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya diharapkan memiliki karyawan yang tingkat kinerjanya tinggi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap kepala cabang pasar bagian selatan Bapak Msrl (inisial). berikut ringkasan transkrip wawancara dengan Bapak Msrl (inisial):

Ket:

P: Peneliti

N: Narasumber

P : *Apa Pak yang menyebabkan pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2016 – 2017 menurun ?*

N : *Iya pada tahun 2016 – 2017 kinerja karyawan mengalami penurunan, mungkin salah satu faktor kenapa kinerja karyawan menurun adalah tidak adanya pelatihan skill dan pengetahuan di bidang pekerjaan mereka, sedangkan pada tahun 2015 diadakan pelatihan kerja pada karyawan sehingga pada tahun 2015 kinerja karyawan ada peningkatan.*

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Raymond (2010) untuk memecahkan masalah terkait dengan

peningkatkan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pelatihan kerja dan pemberian motivasi.

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan memberikan keuntungan kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan karyawan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki kualitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Data yang diperoleh dari Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya menunjukkan bahwa pelatihan yang dilakukan meliputi pelatihan formal maupun non formal, pelatihan non formal dilakukan dengan cara mendatangkan supervisor dari Jakarta untuk memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai metode baru yang harus digunakan oleh setiap karyawan dalam bekerja, seperti pergantian sistem akuntansi dari manual ke otomatisasi menggunakan program komputer. Sedangkan pelatihan formal dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk mengikuti seminar dan pelatihan kerja yang diadakan oleh pemerintah (PD Pasar Surya Surabaya, 2019).

Selain mengadakan pelatihan bagi karyawan, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang mempunyai tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya serta meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan

yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurunnya motivasi kerja karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan disebabkan oleh karyawan melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang selama masa kerjanya, hal ini bisa menyebabkan kejenuhan bahkan *burnout*. Pelatihan dan motivasi sangat penting demi meningkatkan kualitas karyawan yang akhirnya dapat mencapai tingkat kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan data kinerja perusahaan dan fenomena yang terjadi dalam perusahaan, maka dalam mengantisipasi masalah yang ada Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya membutuhkan upaya peningkatan kemampuan karyawan dengan pelatihan dan peningkatan motivasi karyawan supaya proses atau kegiatan bekerja organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas maka peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya?
3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk berbagai pihak baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu ekonomi manajemen khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan- pendekatan baru dalam aspek sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan, sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam pengembangan teori sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek

praktis yaitu memberikan masukan kepada Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja, mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai pedoman di dalam penelitian serta untuk memudahkan di dalam mengambil inti dan memahami pembahasan terhadap berbagai permasalahan yang terjadi, maka uraian dari skripsi ini disusun sebagai berikut :

- Bab I Pendahuluan meliputi: Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.
- Bab II Kajian Pustaka meliputi: Landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.
- Bab III Metode Penelitian meliputi: Pendekatan penelitian, indentifikasi variabel, definisi oprasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan analisis data.
- Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan meliputi: Gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, pembahasan.
- Bab V Penutup meliputi: Simpulan dan Saran.