

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung oleh keberhasilan individu pada organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Oleh karena itu dibutuhkan perhatian manajemen dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja (Munparidi, 2012).

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya (Aruan, 2013). Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing (Munparidi, 2012).

Selain itu, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dalam bekerja agar dapat bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan

pada pencapaian tujuan. (Wibowo, 2015: 110). Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi (Harlie, 2012).

Salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah memiliki kinerja karyawan yang baik. Hal ini disebabkan dalam dunia yang diwarnai dengan kompetisi global, khususnya dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua karyawannya (Marwansyah, 2014: 228). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia haruslah terprogram sesuai dengan perkembangan dan tantangan yang dihadapi organisasi. Program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari konteks pendidikan dan pelatihan serta pembinaan motivasi pada karyawan agar mereka mampu berkefektifitas dan berinovasi dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diembannya. Oleh karena itu aspek sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang serius dari manajemen organisasi terutama menyangkut kinerja karyawannya (Dewi, 2014).

Fenomena yang terjadi adalah seperti yang laporan terbaru dari Kaspersky Lab dan B2B International yang berjudul "Human Factor in IT Security: How Employees are Making Businesses Vulnerable from Within", menyatakan sebanyak 40% karyawan bisnis di seluruh dunia ternyata menyembunyikan insiden keamanan TI. Karyawan yang tidak paham atau ceroboh menjadi salah satu penyebab insiden keamanan siber terjadi. Hal itu menempati posisi kedua setelah malware. Sementara malware akan terus berkembang dan semakin canggih, tetapi fakta membuktikan bahwa selalu saja faktor manusia yang menimbulkan bahaya lebih besar lagi. Secara khusus, kecerobohan karyawan adalah salah satu celah terbesar dalam pertahanan keamanan siber saat menghadapi serangan yang ditargetkan.

Sementara hacker yang berpengalaman kemungkinan selalu menggunakan malware buatan sendiri dan teknik tingkat tinggi untuk merencanakan serangan. Hal ini dapat mengganggu seluruh infrastruktur organisasi, dan menjadikan akuntan tersebut. Karyawan yang menyembunyikan insiden keamanan dapat menyebabkan konsekuensi yang dramatis, sehingga dapat meningkatkan total kerusakan yang ditimbulkan. Bahkan satu peristiwa yang tidak dilaporkan dapat mengindikasikan peretasan yang jauh lebih besar, dan tim keamanan harus dapat dengan cepat mengidentifikasi ancaman yang akan mereka hadapi untuk memilih taktik mitigasi yang tepat. Tetapi karyawan lebih suka menempatkan organisasi pada posisi berisiko daripada melaporkan permasalahan karena mereka takut dihukum, atau merasa malu karena harus bertanggung jawab atas sesuatu yang tidak beres. Sumber: (<https://www.jawapos.com>. 10/08/17).

Berdasarkan fenomena diatas mengatakan bahwan kecerobohan atau kesalahan yang dilakukan karyawan mempengaruhi sistem suatu perusahaan, dan hal ini lah yang ingin diketahui oleh penulis, apakah dengan memberikan pelatihan dan motivasi yang yang tepat dapat meminimalis kesalahan karyawan dan dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Oleh karena itu sesuai dengan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan diatas, peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang masalah yang dihadapi oleh perusahaan dan mengajukan judul **“Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan
3. Apakah pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja perusahaan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perusahaan
3. Mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini manfaat yang diharapkan oleh penulis adalah :

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pemahaman dalam meningkatkan pengetahuan penulis mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Praktisi Bisnis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan guna pengambilan kebijakan dalam rangka meningkatkan mutu kualitas kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik yang berkaitan dengan topik ini.