

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan pekerjaan sama dengan orang lain. Ini sebabnya manusia dikatakan makhluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang di cita-citakan.

Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, oleh karna itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Peraturan itu meliputi perencanaan (*human resource planning*) pengorganisasian, pengarah, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2018:126). Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Menurut Afandi (2018:23). Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Komarudin dalam buku Serdamayanti (2018:130). Didefinisikan produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan atau *leasing* di wilayah Baturaja. di dalam pengembangan bisnisnya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi untuk tercapainya tujuan perusahaan serta dibutuhkan karyawan-karyawan yang produktif untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan-karyawan yang produktif yaitu dengan melakukan pelatihan terhadap karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan diri mereka agar perusahaan tersebut dapat terus beroperasi dalam masa waktu yang panjang.

Berdasarkan hasil pengamatan observasi awal pada penelitian ditemukan bahwa pelatihan dan motivasi kerja di PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja belum tepat dan kurang maksimal, hal ini dikarenakan tujuan dan materi yang diberikan pada saat pelatihan kurang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti di bagian marketing mereka diberikan pelatihan mengenai pembuatan laporan menginput data-data dari hasil nasabah yang telah melakukan pembayaran angsuran atau cicilan perbulannya sehingga hal tersebut kurang sesuai dan tidak tepat, dikarenakan bagian tersebut sudah ada bagian masing-masing di perusahaan itu sendiri. Selain itu motivasi kerja karyawan juga perlu diperhatikan karena seperti yang ditemukan pada saat hasil observasi awal, ditemukan bahwa kurangnya perhatian dari pimpinan seperti kurangnya pemberian penghargaan yang mana membuat motivasi kerja karyawan dapat menurun terhadap produktivitas kerja karyawan itu.

Untuk itu pelatihan dan motivasi kerja pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja harus lebih ditingkatkan dan dimaksimalkan lagi agar diharapkan dengan meningkatnya pelatihan dan motivasi kerja tersebut, meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah Pelatihan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.”?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja.

b) Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik di masa yang akan datang dan menambah bahan

kepustakaan Universitas Baturaja sehingga menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

c) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemimpin PT. Permata *Finance* Cabang Baturaja dalam menerapkan Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, agar dapat meningkatkan Produktivitas Kerja mereka secara optimal.