Perpustakaan Unika

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era semakin meningkatnya persaingan dalam dunia bisnis dan perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi segera merespon cepat dan beradaptasi dengan pasar yang penuh dengan persaingan. Berbagai tantangan baik dari luar atau dari dalam lingkungan organisasi harus dihadapi. Tantangan yang berasal dari luar lingkungan organisasi antara lain kemajuan teknologi yang cepat, stabilitas ekonomi yang tidak menentu, peraturan yang dikeluarkan pemerintah dan sebagainya. Selain itu masih terdapat tantangan yang berasal dari dalam lingkungan organisasi seperti bagaimana organisasi dapat memenuhi tuntutan karyawan dan permasalahan lain yang timbul berkaitan dengan bagaimana mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia seperti pengembangan karir karyawan, karena karir sangat mendukung efektifitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Diantara sumber daya organisasi yang ada, sumber daya manusialah yang paling menentukan terhadap hasil yang ingin dicapai organisasi. Pada masa sekarang kecenderungannya disebut era pengetahuan, dimana dalam mencapai keunggulan bersaing mengutamakan berbagai inovasi dengan kunci utamanya pada sumber daya manusia. Sebagai manusia, setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain,walau demikian mereka mempunyai kebutuhan psikologis dan egoistik. Kebutuhan psikologis menyangkut kebutuhan yang

Perpustakaan Unika

terpuaskan karena memperoleh penghargaan, pengakuan, status dalam pergaulan masyarakat. Sedangkan kebutuhan egoistik menyangkut keinginan manusia untuk dapat mencapai posisi tertentu.

Hasil kerja penting, karena dengan hasil kerja dapat dilihat yang dihasilkan karyawan dalam kurun waktu tertentu, tetapi prestasi kerja jauh lebih penting karena prestasi kerja tidak hanya melihat hasil kerja secara kuantitas tapi juga kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan tinggi rendahnya prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan ditentukan oleh berbagai faktor yang antara lain motivasi, pelatihan dan kepemimpinan.

Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan ketrampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya. Manajer mempunyai tanggungjawab dalam membantu dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Manajer akan sulit mempengaruhi bawahannya jika tidak memahami kebutuhan karyawan. Dengan demikian manajer akan berhasil memotivasi setiap bawahannya apabila memahami motif karyawannya. Dengan memahami peran yang dimainkan dalam motivasi, manajer akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan selanjutnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu manajer dalam usahanya meningkatkan prestasi kerja bawahannya disamping perlu mengetahui kemampuan pekerjaannya, juga dituntut mengetahui motivasinya.

Motivasi memiliki peranan yang besar baik untuk individu maupun organisasi. Motivasi bagi organisasi sangat berperan bagi peningkatan prestasi kerja.

Perpustakaan Unika

Dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis dan berbagai penghargaan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk lebih maju berprestasi dalam bekerja.

Pelatihan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Melalui pelatihan, organisasi dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Investasi yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia pada umumnya bersifat rutin, meliputi biaya untuk program pelatihan karyawan. Program-program pelatihan tidak hanya ditujukan bagi karyawan baru tetapi juga untuk karyawan yang sudah lama bekerja di organisasi.

Pelatihan yang efektif, secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Diharapkan dengan adanya peningkatan tersebut maka karyawan akan dapat melaksanakan kerjanya dengan efisien dan produktif. Maka merupakan langkah yang tepat apabila dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, pimpinan perusahaan memberikan pelatihan.

Setiap manajer pasti menginginkan organisasinya tumbuh menjadi besar, kokoh bertahan, tangguh menghadapi berbagai kondisi lingkungan sehingga tetap bertahan dalam persaingan. Untuk mencapai semua itu dibutuhkan kerjasama yang terpadu dari berbagai sumber daya yang dimilikinya.

Untuk menjalin kerjasama antar anggota organisasi maka diperlukan pemimipin yang dapat memberikan *knowledge*, *skill*, dan *ability*, dimana bagian per bagian mengerti dan penuh komitmen, intens menjalankan tugas dan tanggungjawab masing-masing, serta mendukung satu sama lain untuk memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Perpustakaan Unika

Berdasarkan latar belakang dan pra *survey* pada PT. Djarum Kudus mengenai faktor-faktor paling berpengaruh dalam prestasi kerja yang hasilnya menyebutkan motivasi, pelatihan dan kepemimpinan merupakan faktor paling berpengaruh. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ".

1.2. Perumusan Masalah

Berdasar latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan latihan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi, pelatihan, kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama?

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam suatu penelitian penting untuk membatasi ruang lingkup masalah. Hal ini dimaksudkan untuk mendekatkan pada pembahasan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam suatu penelitian agar tidak menimbulkan kesimpangsiuran dalam menginterprestasikan lebih lanjut.

Agar pembahasan tidak terlalu luas maka peneliti memberikan batasan sebagai berikut :

Perpustakaan Unika

1. Berdasarkan survey pendahuluan yang peneliti lakukan banyak variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, tetapi peneliti membatasi pada motivasi, pelatihan, serta kepemimpinan.
2. Karyawan yang diteliti adalah Bagian Keuangan dan *Human Resource Development* pada PT. Djarum Kudus. Karena jumlah populasinya cukup dan bagian ini bersedia untuk diteliti.

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh positf dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui secara bersama apakah motivasi, pelatihan, serta kepemimpinan memiliki pengaruh positifdan signifikan terhadap prestasi kerja.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Menjadi masukan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Perpustakaan Unika

2. Bagi Penulis

   Mendapat gambaran yang nyata dari salah satu praktek perusahaan untuk membandingkan dengan teori yang penulis dapatkan dibangku kuliah sehingga menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman penulis.

3. Bagi Pihak Lain

   Menjadi masukan tambahan bahan pustaka, pengetahuan serta pertimbangan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan menjelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya.

Sistematika penulisan tersebut sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang penelitian, dimana diungkapkan pentingnya penelitian terhadap topik yang diajukan dan memperjelas permasalahan yang ada, maka diungkapkan dalam perumusan masalah dan pembatasan masalah yang kemudian dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian. Dan kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan landasan teori tentang: pengertian prestasi kerja, motivasi, pelatihan, serta pengertian kepemimpinan. Kemudian dilanjutkan dengan kerangka pikir yang merupakan suatu penentuan konsep yang dilandasi oleh pemikiran penulis dalam penelitian yang dilakukan. Yang dilanjutkan dengan mengungkap hipotesis

Perpustakaan Unika

yang ditarik dari kerangka pikir atau landasan teori. Pada akhir bab ini mengenai definisi operasional yang berisi definisi praktis opersioanal dan bukan definisi teoritis tentang atribut dan variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara atau teknis penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dalam bagian ini dijelaskan secara rinci tentang alasan pemilihan lokasi dan obyek penelitian, populasi, jenis data dan pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan metode analisis data kualitatif dan kuantitatif, dan uji hipotesis secara parsial dan bersama-sama.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menuliskan tentang gambaran umum obyek penelitian, gamabaran umum responden dan pengungkapan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari analisis data dan saran-saran.