

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka mencapai tujuan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur merata material dan spiritual yang mencakup semua bidang dan aspek kehidupan bangsa dan sesuai dengan cita-cita yang terkandung dalam UUD 1945 yang dijiwai Pancasila, maka pembangunan nasional diarahkan pada terwujudnya masyarakat yang sejahtera, sehingga manusia tidak saja menjadi subjek tetapi juga menjadi objek dari pembangunan itu sendiri. Jadi tujuan pembangunan tersebut adalah pembangunan SDM dan kemanusiaan seutuhnya.

SDM memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. karena manusia sebagai perencana, pengubah dan pengendali sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa:

“Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh SDA yang ada, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas SDM yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.” (Manullang, 1998: 19).

Oleh karena itu unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang diterakan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama perannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerjasama dan

tanggung jawab. Dengan demikian berhasil tidaknya penyelenggaraan kegiatan dalam organisasi pemerintahan harus memiliki kemampuan kerja yang tinggi.

Peranan kemampuan kerja karyawan negeri sangat penting terhadap keberhasilan pengawas dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena itu perlu kiranya pimpinan dari suatu organisasi untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki para pekerjanya. Hal ini sangat perlu karena dengan pemahaman tersebut seorang pemimpin akan mampu mengambil tindakan yang diperlukan secara tepat dan dapat menempatkan pengawas sesuai dengan keahlian dan kemampuannya dalam rangka mendorong para karyawan agar mampu melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Disamping kemampuan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena motivasi merupakan daya pendorong yang bersumber dari dalam diri seseorang maupun lingkungan kerja seseorang, yang berakibat seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan tenaga penggerak bagi seseorang untuk bertindak. Manusia bertindak bersumber pada keinginan untuk memenuhinya dengan demikian motivasi bersumber pada bermacam-macam kebutuhan. Motivasi kerja manusia dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi karyawan dan tujuan organisasi. Untuk

itu pimpinan harus dapat memberikan motivasi dalam bentuk perangsang bagi para karyawannya agar apa yang menjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa diperlukan motivasi dari pimpinan agar kebutuhan karyawan ditingkatkan dan kemungkinan kesalahan dalam pekerjaannya, kurangnya rasa tanggung jawab serta keengganan bekerja dapat diperkecil.

Prestasi kerja yang dicapai oleh pebawai tidak selalu sama, disatu sisi ada yang berprestasi tinggi dan berprestasi rendah. Tingkat prestasi kerja karyawan tentu ada penyebab yang mengakibatkan atau mempengaruhi terjadinya suatu kondisi seperti ini. Prestasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan selalu menjaid harapan setiap organisasi dalam mencapai tujuan. Upaya peningkatan maupun perbaikan prestasi kerja karyawan bisa efektif apabila diketahui faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berkaitan dengan hal ini salah satu permasalahan dalam berkembangnya dewasa ini adalah peningkatan prestasi kerja yang optimal. Prestasi kerja harus mendapatkan perhatian yang serius dalam setiap organisasi, karena menyangkut faktor manusia dan manusia adlaah penggerak dari semua aktivitas dalam organisasi.

Pada kantor Pos Indonesia Wonogiri, kemampuan kerja karyawan dilihat dari pendidikan dan kecakapan serta kondisi fisik dan psikis sudah baik. Semua ini dapat dilihat dari adanya faktor kecakapan dan pengetahuan yang didukung oleh kondisi fisik dan psikis dengan baik dari para karyawan kantor PT Pos Indonesia Wonogiri, sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugasnya

masing-masing dengan baik. Enempatan karyawan pada kantor PT Pos Indonesia Wonogiri sudah sesuai dengan keahlian masing-masing karyawan namun demikian hal ini melaksanakan tugas-tugasnya masih ada beberapa kesalahan.

Pimpinan kantor PT Pos Indonesia Wonogiri, juga sangat memperhatikan dalam hal pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tepat dari pimpinan akan dapat memberikan semangat kerja pegawai dan akhirnya meningkatkan prestasi kerja pegawai, pimpinan kantor PT Pos Indonesia Wonogiri mempunyai tingkat komunikasi yang baik dengan para karyawan, sehingga mempunyai ikatan batin yang kuat. Karyawan juga diikutsertakan dalam mengambil keputusan bersama yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Setiap ada kesempatan pimpinan kantor PT Pos Indonesia Wonogiri selalu memberikan motivasi kepada para karyawannya, namun masih ada beberapa karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan sebagian besar sudah cukup baik, namun prestasi kerja mereka masih kurang memuaskan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penelitian ini mengambil judul:

“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA KANTOR CABANG WONOGIRI TAHUN 2006”

## **B. Perumusan Masalah**

Agar mendapatkan hasil yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan maka dalam penyusunannya penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan kantor PT Pos Indonesia Wonogiri.
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan kantor PT Pos Indonesia Wonogiri.
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor PT Pos Indonesia Wonogiri.

## **C. Pembatasan Masalah**

Kualitas penelitian ilmiah bukan terletak pada keluasan masalahnya, tetapi terletak pada kedalaman pengkajian pemecahan masalah. Agar masalah dapat dijawab dan dikaji secara mendalam, masalah harus dibatasi, untuk itu dalam penelitian ini akan dilakukan penelitian sebatas pada:

“Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Pos Indonesia kantor cabang Wonogiri tahun 2006.”

Agar lebih jelas, istilah-istilah yang peneliti tegaskan sebagai berikut:

### **1. Ruang lingkup penelitian**

Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kemampuan secara berdaya guna dengan memadukan tenaganya baik jasmani

atau rohaniah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Sedangkan yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, yaitu tentang mutu dan kesempurnaan kerja. Volume pekerjaan, pengembangan tentang tugas dan metode serta prosedur kerja.

## 2. Objek penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi fokus masalah untuk diteliti, sesuai dengan judul penelitian yang menjadi objek penelitian ini adalah:

Variabel bebas: a. Kemampuan kerja

b. Motivasi kerja

Variabel terikat: Prestasi kerja

## 3. Subjek penelitian

Subjek penelitian disini yang dimaksud adalah individu yang menjadi perhatian peneliti untuk diambil datanya. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Pos Indonesia cabang Wonogiri sebanyak 30 orang

## **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia Wonogiri.

2. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia Wonogiri.
3. Untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia Wonogiri.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini sebagai alat untuk mengembangkan ilmu makin hari makin dirasakan manfaatnya bagi seseorang yang ingin menekuni atau mendalami suatu disiplin ilmu tertentu. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
  - b. Untuk mendukung teori-teori yang ada hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut yang dibahas pada penelitian ini.
2. Manfaat praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pimpinan PT Pos Indonesia Wonogiri untuk menentukan kebijakan di masa depan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian sejenis yaitu berhubungan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian maka dibuat rancangan sistematika penulisan secara sistematis sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan penelitian, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, tinjauan terhadap penelitian terkait yang belum pernah dilakukan sebelumnya, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisa data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

Berisi tentang deskripsi data, sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan hasil analisa data.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi simpulan dan serangkaian pembahasan skripsi serta saran-saran yang diperlukan untuk disampaikan baik untuk subjek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.