

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu instansi dan mempunyai peran untuk mewujudkan tujuan instansi, serta sebagai unsur penggerak suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Scott and Pandey, 2005). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Tentunya setiap instansi memerlukan pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman. Namun dalam kenyataannya pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis and Jackson, 2006).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis and Jackson, 2006).

Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan, karena besar kecilnya

kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2009:125). Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sedarmayanti, 2001).

Sementara itu pelatihan kerja (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peningkatan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2009:365). Pelatihan kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan perusahaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja karyawan (Rivai, 2013:219).

Lingkungan Kerja adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah) (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada UD. Tholib *Leather* Magetan dapat memberikan performa pelayanan karyawan yang prima secara lebih

profesional. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (UD. Tholib *Leather* Magetan)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan.

4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan UD. Tholib *Leather* Magetan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang khususnya UD. Tholib *Leather* Magetan agar dapat terus memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas pengetahuan mengenai variabel-variabel dibidang sumber daya manusia, serta dapat berguna bagi UD. Tholib *Leather* Magetan dalam penerapan memotivasi, memberikan pelatihan, membentuk lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian kompensasi yang adil sebagai variabel utama dalam proses memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan, penelitian ini disusun secara sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi pemikiran, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN