

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Organisasi pemerintah dituntut dapat mengelola sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu, sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih optimal. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ditentukan manusia. Oleh karena itu

hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2009).

Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik ( tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses

mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan karyawan dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan karyawan tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang menunjang karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2007) menyatakan bahwa adanya hubungan yang proporsional antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dalam proses bekerja, pelatihan merupakan suatu hal yang penting. Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan

lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. (Dessler, 2009). Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2008) yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita..

Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan, haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mata para peserta pelatihan. Maksudnya disini adalah job specification yang selanjutnya akan diemban harus dijelaskan terlebih dahulu kepada pekerja. Jadi para peserta pelatihan akan bersungguh sungguh selama mengikuti program pelatihan.

Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut: tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur, para pelatih (trainers) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai, metode pelatihan harus sesuai

dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta, peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan. (Mangkunegara, 200)

Sastrohadiwiryono (2005) mendefinisikan bahwa pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaannya mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Menurut Handoko (2012) mendefinisikan bahwa pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Dapat disimpulkan pelatihan merupakan proses melatih, dan mengembangkan potensi atau skill yang dimiliki.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut dan menyadari betapa pentingnya kinerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo Yogyakarta “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

- 1.2.1** Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 1.2.2 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh motivasi kerja lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

- 1.3.1 Penelitian ini dilakukan kepada divisi karyawan SDM, Umum, Akuntansi dan Keuangan pada PT Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul.
- 1.3.2 Penilaian kinerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul dilakukan dengan teori self assessment.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

- 1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul.
- 1.4.2 Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul.
- 1.4.3 Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul.
- 1.4.4 Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1** Bagi pihak PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja lingkungan kerja dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.5.2** Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **1.6 SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika dalam pembahasan ini bertujuan untuk memberikan gambaran dalam setiap pembahasan secara sistematis. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab. Adapun kelima bab dalam penulisan di antaranya :

### **BAB I                    PENDAHULUAN**

Pendahuluan, berisi secara urut tentang pemaparan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan serta kerangka penulisan skripsi.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Terdiri dari tinjauan pustaka, landasan teori, dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab yang berisikan tentang lokasi penulisan, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampling, variable penelitian dan definisi operasional variable, teknik pengumpulan data, metode analisis data, dan kesulitan yang timbul selama penelitian dan cara pemecahannya.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang pembahasan hasil penulisan ini. Dalam mengulas hasil penulisan ini, Penulis akan memaparkan tentang ulasan tempat penulisan ini berlangsung dan diteruskan pada pemaparan dan pertanggung jawaban laporan hasil penelitian ini.



## BAB V

## KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, berisi tentang simpulan hasil penulisan dan saran-saran bagi organisasi. Setelah itu, dicantumkan pula daftar pustaka, untuk memuat daftar penulis yang dikutip teorinya untuk mendukung permasalahan ini kemudian, dilampirkan juga hal-hal yang berkaitan dengan penulisan ini, tujuannya agar dapat melengkapi data penulisan.