



TESIS



BAB I

PENDAHULUAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era dunia global pada saat ini, dengan adanya iklim perubahan yang begitu cepat dan pesat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk melakukan Langkah-langkah untuk mengikuti dan menyesuaikan kondisi dalam semua segi dan factor yang ada pada organisasi tersebut. Untuk menciptakan kondisi perusahaan yang prima diperlukan SDM yang handal dan mumpuni, Oleh karena itu SDM harus dibina dengan baik agar terjadi peningkatan efesiensi, efektivitas dan produktivitas kinerja yang bagus yang berimplikasi terhadap kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dikarenakan tujuan organisasi bisa tercapai sangat bergantung pada aktivitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien dan seefektif mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan. Dengan kata lain, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kecil kemungkinan sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Dana yang berlebihan, teknologi yang canggih, material yang berlimpah tidak akan ada artinya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menciptakan nilai tambah sumber daya lainnya.

Salah satu jalan untuk mencapai tujuan organisasi adalah melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (Pullins *et al.*, 2000). Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang perlu dilakukan oleh perusahaan supaya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan

karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut seharusnya ditempatkan sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan kepada mereka, diberi pelatihan tentang metode terbaru dalam menyelesaikan pekerjaan dan menggunakan alat-alat yang tepat guna membantu menyelesaikan pekerjaan mereka.

Keinginan organisasi pada umumnya adalah agar para karyawan berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya disebut kinerja. Kinerja setiap karyawan dalam organisasi memiliki peran penting dalam keseluruhan kinerja sebuah organisasi (Michael *et al.*, 2006). Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti **motivasi mengikuti pelatihan**, **Peran kepemimpinan**, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan dan **orientasi pembelajaran** dan masih banyak lagi. Faktor-faktor tersebut ada yang berpengaruh dominan maupun ada yang tidak.

Kondisi kompetisi global yang intensif, perubahan teknologi yang cepat, kondisi ekonomi yang dinamik menuntut sebuah organisasi untuk menyesuaikan agar tidak ketinggalan dari pesaing-pesaingnya. Hal ini menuntut organisasi baik swasta maupun organisasi milik pemerintah untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang terjadi. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk menghadapi tantangan tersebut agar keberadaan organisasi tetap sesuai dengan tujuan awal didirikannya.

Di era perubahan yang cepat sekali terjadi, sangat jelas bahwa seorang individu dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi setiap tantangan yang ada. Karyawan sebuah organisasi perlu untuk belajar tentang

pengetahuan dan kemampuan baru untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Salah satu cara dalam memberikan karyawan sebuah pengetahuan dan kemampuan baru adalah melalui pemberian motivasi dalam mengikuti pelatihan. Pelatihan merupakan sebuah strategi yang penting sekali dalam sebuah organisasi untuk membantu karyawan-karyawannya memperoleh kebutuhan akan pengetahuan dan kemampuan baru yang dibutuhkan untuk menghadapi sebuah tantangan perubahan (Goldstein & Gilliam dalam Tai, 2006).

Kebanyakan penelitian mengenai pemberian motivasi mengikuti pelatihan dilakukan dengan asumsi dasar bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan yang selalu dihadapi oleh sebuah organisasi. Untuk menjawab tantangan itu maka diadakan semacam pelatihan untuk memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi mengikuti pelatihan merupakan bagian dari motivasi untuk belajar. Menurut Gephart dalam Griego *et al.* (2000) pelatihan merupakan alat untuk belajar, pembelajaran sebagai hasil yang diinginkan yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Penelitian mengenai motivasi untuk belajar yang dilakukan oleh Ismail *et al.* (2010) menemukan bahwa motivasi belajar seseorang berpengaruh pada peningkatan kinerjanya, selain dipengaruhi oleh dukungan dan komunikasi dari supervisornya. Namun demikian penelitian lain menyatakan bahwa motivasi mengikuti pelatihan tidak mempunyai hubungan yang cukup signifikan dengan kinerja karyawan (Pullins *et al.*, 2000).

Selain motivasi mengikuti pelatihan, ada variabel lain yang tidak kalah penting yang juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, faktor tersebut adalah Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok

menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja pegawai yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Selain dua variabel di atas, orientasi pembelajaran juga merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sujan *et al.*, 1994). Orientasi pembelajaran memotivasi karyawan untuk bekerja lebih cepat dan lebih keras yang akan membawa mereka pada kinerja yang tinggi. Seseorang dengan orientasi belajar yang kuat memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan mereka terus-menerus dan melihat prestasi mereka sebagai kesempatan untuk meningkatkan kompetensi mereka (Dweck & Legget dalam Kohli *et al.*, 1998). Beberapa penelitian menemukan bahwa orientasi pembelajaran memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja seseorang (Sujan *et al.*, 1994; Hardley & Mavondo, 2000). Orientasi pembelajaran seseorang juga cenderung untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang mengarah pada kinerja jangka panjang seseorang dengan lebih baik (Kohli *et al.*, 1998).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Unika Bina Mandiri, PT. Unika Bina Mandiri merupakan anak perusahaan dari Koperasi Karyawan PT. PJB Up. Gresik

dan tentu saja karyawan-karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan karyawan dari anak usaha atau anak perusahaan koperasi karyawan PT. PJB UP Gresik yang berdiri sejak Tahun 2008 dimana pada awal-awal berdirinya perusahaan ini dimaksudkan untuk mengakomodir dari keluarga karyawan PT. PJB UP. Gresik sehingga bisa terserap untuk bekerja dengan visi misi mengembangkan bisnis yang berorientasi untuk menjawab pemenuhan barang dan jasa dari Bisnis PT. PJB UP. Gresik dengan sub bidang antara lain : 1. Memasok tenaga alih daya untuk tenaga administrasi dan non teknik di unit-unit dan perkantoran PT. PJB UP. Gresik, Rental Kendaraan Dinas, Rental PC dan Laptop serta kebutuhan lainnya seperti suplai barang dan jasa untuk kebutuhan mobilisasi PT.PJB UP. Gresik, dengan berjalannya waktu sampai hari ini bisnis PT.Unika Bina Mandiri berkembang semakin pesat dan melebarkan sayap ke Bidang Jasa pelatihan dan Riksa Uji Peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang tidak hanya untuk PT. PJB namun untuk umum dan perusahaan lain diluar PT. PJB UP.Gresik.

Maka untuk menjawab tantangan bisnis PT. Unika Bina Mandiri kedepan yang semakin ketat dalam persaingan bisnis. Dalam rangka membantu pimpinan melancarkan jalannya penyelenggaraan di perusahaan maka dibutuhkan adanya pegawai yang mampu melaksanakan profesinya dengan sikap profesionalisme, penuh motivasi dan semangat belajar dan pengetahuan yang tinggi untuk mendukung kinerja karyawan semakin baik dan kuat. Pelatihan-pelatihan untuk karyawan, motivasi mengikuti pelatihan Orientasi Pembelajaran masing-masing individu dan Peran kepemimpinan adalah sebuah keniscayaan yang harus ada dan dikembangkan untuk meningkatkan kualitas SDM PT. Unika Bina Mandiri.

Dari paparan berbagai isu dan hasil-hasil yang ditemukan dalam penelitian

sebelumnya itulah penulis bermaksud untuk meneliti variabel- variabel seperti motivasi mengikuti pelatihan, peran kepemimpinan dan orientasi pembelajaran dan pengaruhnya pada kinerja karyawan di PT. Unika Bina Mandiri.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan, Peran Kepemimpinan Dan Orientasi Pembelajaran Pada Kinerja Karyawan di PT. Unika Bina Mandiri.** Yaitu anak perusahaan Koperasi Karyawan (K2PLN) di PT. PJB UP. Gresik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, terdapat masalah-masalah untuk diteliti lebih lanjut maka dapat disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Kurangnya motivasi pelatihan dan pelatihan kerja bagi karyawan kantor PT. Unika Bina Mandiri.
- 1.2.2 Kinerja karyawan kantor PT. Unika Bina Mandiri yang masih rendah dan kurang disiplin.
- 1.2.3 Kurangnya tanggung jawab pekerjaan karyawan kantor PT. Unika Bina Mandiri atas tugas yang telah diberikan.
- 1.2.4 Pengawasan yang belum maksimal yang dilakukan oleh atasan masing-masing departemen/bagian terkait orientasi pembelajaran dari atasan yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Unika Bina Mandiri.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi pada rendahnya kinerja karyawan kantor PT. Unika Bina Mandiri yang dipengaruhi beberapa faktor

yaitu motivasi mengikuti pelatihan, peran kepemimpinan dan orientasi pembelajaran.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah didasarkan identifikasi pada beberapa hal yang diamati oleh peneliti an antara lain :

- 1.4.1 Bagaimana pengaruh motivasi mengikuti pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Unika Bina Mandiri ?
- 1.4.2 Bagaimana pengaruh pada peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Unika Bina Mandiri ?
- 1.4.3 Bagaimana pengaruh pada orientasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan PT.Unika Bina Mandiri ?
- 1.4.4 Bagaimana dan seberapa besar pengaruh motivasi mengikuti pelatihan, peran kepemimpinan dan orientasi pembelajaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Unika Bina Mandiri ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dipaparkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1.5.1 Untuk menguji pengaruh motivasi mengikuti pelatihan pada kinerja karyawan PT.Unika Bina Mandiri.
- 1.5.2 Untuk menguji pengaruh Peran Kepemimpinan pada kinerja karyawan PT. Unika Bina Mandiri.
- 1.5.3 Untuk menguji pengaruh orientasi pembelajaran pada kinerja karyawan PT. Unika Bina Mandiri.
- 1.5.4 Untuk menguji pengaruh dan besar pengaruh motivasi mengikuti pelatihan,

Peran Kepemimpinan dan orientasi pembelajaran secara simultan pada kinerja karyawan PT. Unika Bina Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

- 1.6.1 Bagi Instansi atau perusahaan : penelitian ini bermanfaat dalam memberi informasi atau wawasan mengenai pengaruh motivasi mengikuti pelatihan, peran kepemimpinan dan orientasi pembelajaran pada kinerja karyawan sehingga bisa menjadi pertimbangan bagi kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan hal tersebut, misalnya menambah ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat terutama tentang model-model pelatihan, motivasi kerja, Peran Pemimpin, Orientasi Pembelajaran dan kinerja.
- 1.6.2 Bagi akademisi : penelitian ini diharapkan memberi tambahan wawasan bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi mengikuti pelatihan, peran kepemimpinan, orientasi pembelajaran dan kinerja karyawan.
- 1.6.3 Bagi kalangan umum organisasi lainnya : hasil penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti kebenaran dan relevansi atas teori-teori yang penulis dapatkan selama perkuliahan secara empiris dan praktis terkait evaluasi kinerja. Selanjutnya, diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran untuk disempurnakan oleh peneliti berikutnya.
- 1.6.4 Bagi penulis: penelitian ini merupakan proses belajar dalam mengaplikasikan pengetahuan dan teori-teori yang dipelajari dan diperoleh selama ini sehubungan dengan permasalahan sebenarnya di bidang pengelolaan sumber daya manusia. Khususnya tentang pengaruh motivasi mengikuti pelatihan, peran kepemimpinan dan orientasi pembelajaran pada kinerja seseorang.