

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang masalah

Pada perkembangan era globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja.

Penyediaan lapangan pekerjaan berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan peran yang tidak dapat terpisahkan dari industri apapun. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya suatu industri makanan yakni dimana peran sumber daya manusia sebagai pengatur kegiatan industri itu sendiri. Oleh karena itu sumber daya manusia yakni kinerja karyawan sangat menentukan majunya suatu perusahaan yang dinilai dari kinerja karyawan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.” Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja

agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”(Hasibuan, 2006:10). Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi. Pendidikan merupakan cara paling utama dalam pengembangan karyawan agar karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja tersebut akan meningkat, dan standar yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. Pelatihan diberikan baik untuk karyawan baru dan karyawan lama, sehingga tiap karyawan dapat meningkatkan pengetahuannya. Selain pemberian pendidikan, pelatihan terhadap kinerja karyawan pimpinan berkewajiban memberikan motivasi kerja. Perusahaan juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang

diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Dengan demikian semakin banyak persaingan pasar agar mampu bersaing dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Baleroso”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

1.3. Batasan masalah

1. Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasi responden karyawan tetap pada karyawan Baleroso Yogyakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Baleroso Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Baleroso Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Baleroso Yogyakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Baleroso Yogyakarta.

1.5. Manfaat penelitian

Kegunaan yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi:

1.5.1. Bagi Peneliti:

1. Menambah pengalaman dan wawasan pengetahuan dalam melakukan penelitian ilmiah.
2. Hasil karya tulis penelitian dapat digunakan oleh peneliti sebagai syarat kelulusan Pendidikan Sarjana Ekonomi.

1.5.2. Bagi instansi terkait:

1. Hasil penelitian dapat dijadikan data Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dalam rangka mengembangkan ilmu ekonomi.
2. Memberikan tambahan data ekonomi bidang SDM yang berpotensi untuk dikembangkan.

1.5.3. Bagi Masyarakat:

1. Hasil penelitian dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang manajemen sumber daya manusia.

1.5.4. Bagi peneliti lanjutan:

1. Hasil karya tulis penelitian dapat dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian yang berkaitan tentang pengembangan sumber daya manusia.

1.6. Sistematika Penulisan

Dalam setiap penyusunan skripsi ternyata tidak akan mungkin terlepas dari adanya suatu sistematika untuk memudahkan pemahaman terhadap isi skripsi. Berikut penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.

Bab II: Kajian Pustaka dan Teori

Landasan teori merupakan uraian penjelasan dari suatu gagasan dan permasalahan yang akan diteliti. Hal ini berupa penjelasan bersumber dari berbagai kajian pustaka, seperti jurnal penelitian dan penjelasan teori. Uraian penjelasan berbagai acuan yang melandasi penelitian ini dilakukan. Untuk melakukan pengujian penelitian peneliti menggunakan hipotesis. Maka perlu digambarkan model penelitian serta dijelaskan asumsi peneliti sehingga melahirkan hipotesis yang dibangun.

Bab III: Metoda penelitian

Dalam bab ini berisi Jenis penelitian, populasi dan sampel, metoda pengumpulan data dan analisis yang digunakan, dan teknik analisis data. Jenis penelitian, yang dilakukan penelitian akan dilakukan dan diikuti dengan jenis analisis yang akan digunakan. Jenis penelitian menjelaskan penelitian bersifat kuantitatif atau kualitatif. Metoda Pengumpulan Data dan Alat Analisis yaitu menjelaskan metoda yang akan digunakan dan alat yang dipakai.

Bab IV: Data dan Analisis Data

Pada bagian ini berisi penjelasan mengenai data induk yang diperoleh, deskripsi data (bila ada) dan hasil analisis datanya (hasil pengujian hipotesisnya) serta pembahasan lengkapnya.

Bab V: Simpulan dan Saran

Simpulan merupakan uraian ringkas dan jelas seperti yang diuraikan dalam bab pembahasan hasil. Simpulan juga dapat diartikan sebagai jawaban dari permasalahan yang diangkat dalam skripsi. Sedangkan saran menguraikan saran-saran ataupun rekomendasi penelitian, keterbatasan penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya