

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis pada saat ini mendorong peningkatan persaingan antar perusahaan. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya.

Menurut Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:189), Pelatihan adalah upaya yang direncanakan organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku, dengan tujuan menerapkan ini pada pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2011:225), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Dalam arti yang lebih luas, pengembangan SDM berupaya untuk mengembangkan pengetahuan,

pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan (Werner dan DeSimone, 2011:4).

Lebih lanjut, Hasibuan (2011:69) menyatakan, "Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan".

Motivasi menurut (Hasibuan, 2011:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Sedangkan menurut Handoko, (2012:250) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. (Rivai, 2013:5). Beberapa variabel diatas erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai oleh

tenaga kerja baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri. (Priyono, 2010: 187),

Variabel-variabel yang telah dijabarkan diatas mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Bagian Gudang pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan?
2. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan?
5. Apakah pelatihan, pengembangan karyawan, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap prestasi karyawan
2. Untuk menganalisa pengaruh pengembangan karyawan terhadap prestasi karyawan
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan
4. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi karyawan
5. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan, pengembangan karyawan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap prestasi karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pelatihan, pengembangan karyawan, motivasi, kepemimpinan, dan prestasi kerja karyawan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi pada penelitian dimasa mendatang.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan masukan atau informasi yang berguna untuk membantu PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Cabang umumnya dan khususnya bagian gudang dalam menetapkan kebijakan. Sehingga, dapat memberikan hasil terbaik dalam pengambilan keputusan.