

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan. Maka perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar ikut serta dalam upaya menciptakan produktivitas kerja yang lebih baik, sehingga tercapai tujuan ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi sekarang ini. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kualitas sumber daya manusia dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pelatihan sumberdaya manusia. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* dimana perusahaan ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills*, *knowledge*, dan *ability* (SKA) individu sesuai kebutuhan masa kini dan masa

mendatang.

Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Suatu program pelatihan dapat dikatakan efektif dan berhasil bila setelah melalui program tersebut dapat dihasilkan karyawan-karyawan yang mempunyai kemampuan yang semakin baik, pengetahuan yang semakin meningkat, keahlian dan perilaku yang dapat mendorong terciptanya suatu tingkat produktivitas yang lebih baik sehingga produk dan pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik pula.

Pelatihan yang berkesinambungan juga harus didukung dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi, sehingga pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bermanfaat ketika seluruh karyawan menjaga kedisiplinannya dalam bekerja. Bahkan keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan maksimal kinerjanya bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara

teratur dan mempunyai kesungguhan kedisiplinan kerja yang tinggi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seperti yang disebutkan Siagian, (2000), disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Setiap manusia mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan tersebut. Tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong seseorang melakukan sebuah pekerjaan tersebut, atau dengan kata lain ada motivasinya. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu (Anoraga dan Sayuti, 1995).

Motivasi berasal kata *movere* yang berarti bergerak (Streers dkk, 1996). Menurut Munandar (2001), motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh adanya kebutuhan, lalu kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah atas tercapainya tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan

produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afni Fuanida pada tahun 2012, yaitu tentang “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang, dengan menambah variabel independent Kompensasi pada penelitian yang saya lakukan.

Dari uraian di atas yang menjelaskan pentingnya Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi terhadap Kerja Karyawan, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang berjudul ” Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

B. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di Yogyakarta. Meskipun beberapa lembaga menobatkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menjadi Universitas swasta terbaik di Yogyakarta, tetapi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga harus membenahi dan memiliki memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompetisi di dunia kerja saat ini.

Perkembangan dunia pendidikan saat ini, tidak hanya mahasiswa yang dituntut untuk berkembang dan selalu berubah, namun juga karyawan universitas yang harus berperan juga dalam perkembangan mahasiswa dengan pelayanan yang dapat membantu mahasiswa secara baik dan tepat.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Apakah Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

3. Apakah Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
4. Apakah Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh pelatihan pada produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta .
2. Menguji pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Menguji pengaruh motivasi pada produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Menguji pengaruh kompensasi pada produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak yang membutuhkan. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar pelatihan, disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat praktik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mengambil keputusan, serta pengembangan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang bersangkutan dengan aspek-aspek sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.