

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di semua organisasi yang titik fokusnya adalah orang-orang, karena aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya melibatkan orang-orang, sehingga aktivitas-aktivitas itu harus direncanakan dan dilaksanakan dengan baik agar mencapai hasil yang diinginkan. Perusahaan tidak dapat mengalihkan perhatiannya dari pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasinya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam setiap perusahaan saat ini semakin banyak dituntut tenaga kerja yang memiliki ketrampilan serta memiliki kemampuan yang tinggi disegala bidang. Masalah manajemen sumber daya manusia adalah hal yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diterapkan. Tujuan tersebut tidak akan dapat tercapai bila para karyawan tidak melakukan tugasnya dengan baik dan benar.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja karyawan, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja. Selain itu tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Perusahaan didirikan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan laba yang optimal dan memenuhi kebutuhan konsumen. Sedangkan pada umumnya seseorang yang bergabung dalam perusahaan pasti ingin mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik dari keadaan semula sebelum bergabung dalam perusahaan. Supaya antara perusahaan dan karyawan tidak terjadi konflik kepentingan, maka perlu dicari jalan keluar yang terbaik untuk mendapatkan tujuan tersebut.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan keinginan dalam melakukan suatu kegiatan. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Selain motivasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya, maka dia dapat bekerja lebih baik. Kemampuan merupakan dimensi perilaku

keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Kinerja setiap karyawan adalah hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pengertian dari kinerja itu sendiri adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja dalam periode tertentu. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kemampuan dan daya dorong atau yang disebut dengan motivasi. Sedangkan daya dorong atau motivasi dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan juga hal-hal lain yang ada di luar dirinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus dibutuhkan motivasi dan kemampuan dari setiap karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan stimulasi dari motivasi kerja dan kemampuan kerja. Dimana dengan adanya dukungan dari motivasi kerja dan kemampuan kerja, maka kinerja karyawan dapat meningkat lebih baik.

Para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja mereka jika ada motivasi dalam bekerja dan kemampuan kerja yang mereka miliki. Apabila karyawan hanya mempunyai motivasi kerja saja tanpa kemampuan kerja, atau hanya mempunyai kemampuan kerja saja tanpa motivasi kerja, maka karyawan tidak

dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Hal ini disebabkan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Hal ini terjadi pula pada AJB BUMIPUTERA 1912 MALANG Kantor Cabang Kayutangan, tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Perusahaan sudah memberikan motivasi bagi karyawan yang kinerjanya baik berupa bonus dan fasilitas yang cukup dalam bekerja, selain itu karyawan juga sudah mendapat pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja akan tetapi kinerja karyawan masih belum dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka judul yang penulis angkat adalah: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 MALANG Kantor Cabang Kayutangan)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Agar permasalahan tidak meluas serta dapat lebih terarah pada pokok permasalahan, maka dapat dirumuskan permasalahan berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 MALANG Kantor Cabang Kayutangan?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 MALANG Kantor Cabang Kayutangan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 MALANG Kantor Cabang Kayutangan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 MALANG Kantor Cabang Kayutangan.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi berbagai aspek, antara lain:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang SDM yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja yang dapat dijadikan acuan atau salah satu sumber informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian serupa maupun penelitian lanjutan.

## 2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan program motivasi kerja dan kemampuan kerja dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Disini sistematika pembahasan dimaksudkan untuk menyusun secara lebih rinci keseluruhan dari suatu karya ilmiah dengan tujuan untuk dapat lebih mudah mengerti isi dari suatu karya ilmiah itu sendiri.

Gambaran secara menyeluruh mengenai pokok-pokok isi dari skripsi ini dan untuk mempermudah dalam penyusunan nanti, maka penulis memberikan gambaran secara singkat mengenai sistematika pembahasan yang dibagi dalam 5 bab.

#### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini dikemukakan mengenai hal-hal yang menjadi latar belakang penulis dalam melakukan penelitian, tujuan dan manfaat/kontribusi diadakannya penelitian ini. Selain itu disajikan pula rumusan masalah agar penelitian lebih terfokus pada masalah yang dibuat dan tidak melebar pada permasalahan yang lainnya.

## Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang berbagai tinjauan pustaka terkait dengan pokok permasalahan yang dibahas dan menjelaskan tentang pengertian-pengertian yang berkaitan dengan penelitian. Teori yang dibahas diantaranya ialah motivasi, teori motivasi, kemampuan kerja, macam-macam kemampuan kerja, penilaian kemampuan kerja, kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan penilaian kinerja.

## Bab III : Metode Penelitian

Mengingat dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan kuantitatif, maka di dalamnya mengemukakan tentang jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

## Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil yang dicapai dalam penelitian, terdiri dari penyajian data, analisis dan interpretasi data yang didapat dan pembahasan terhadap masalah yang dihadapi.

## Bab V : Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan terhadap pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, beserta saran-saran yang dapat penulis berikan pada permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.