

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan memiliki peran penting karena manusia merupakan pelaksana dalam pembangunan. Suatu pembangunan dapat terlaksana dengan baik memerlukan kualitas SDM yang unggul dan berkualitas, maka diperlukan suatu proses SDM yang dapat meningkatkan kinerja. Dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Perusahaan-perusahaan atau sebuah organisasi tempat kerja sekarang sudah banyak yang mengharuskan tenaga kerjanya untuk memiliki *skill* dan kualitas yang baik, karena hal tersebut berdampak positif terhadap upaya meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan serta dapat pula meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam bekerja. Dengan

ungkapan lain kualitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan harus secara terus-menerus ditingkatkan.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka sumber daya manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja bagi karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan dari organisasi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Yayasan Pendidikan Telkom merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan. Yayasan ini berorientasi pada karir yang memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga, yang harus dilatih, dikembangkan dan dipertahankan. Akan tetapi seiring dengan perkembangannya, perusahaan seringkali mengabaikan tentang sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengarnya isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilaksanakan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi, diantaranya adalah kepuasan kerja rendah. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang kurang memahami pekerjaannya dikarenakan ilmu yang mereka dapat selama masa pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan dan kurangnya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh institusi pendidikan yang akan bermanfaat untuk menunjang kemampuan dan keahlian karyawan, serta tidak disiplinnya karyawan dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan, sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Dan pembebanan tugas yang berlebihan sehingga satu orang mengerjakan beberapa pekerjaan,

dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan itu sendiri tetapi akan menghambat kemajuan pegawai itu sendiri.

Kondisi yang demikian menaruh minat peneliti untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut mengenai kompetensi dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan kinerja yang ada pada Yayasan Pendidikan Telkom.

Dalam penelitian ini yang diukur adalah kondisi kompetensi dan motivasi kerja pegawai Yayasan Pendidikan Telkom sebagai masukan pada pihak manajemen dalam upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam bekerja.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi pegawai di lapangan adalah adanya keberagaman kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan penguasaan pengetahuan. Belum adanya alat ukur yang akurat sesuai waktu untuk mengetahui kemampuan pegawai, motivasinya dan tingkat kesejahteraan yang diharapkan.

Berdasarkan Fenomena diatas, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja?
3. Adakah pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PEMECAHAN MASALAH

Penelitian ini di maksudkan untuk memperoleh masukan dan data tentang tingkat motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dimana data yang diperoleh akan dipergunakan sebagai bahan pendukung dalam menganalisis permasalahan yang dikaji. Tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja

Adapun kegunaan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mengaplikasi teori tentang kompetensi dan motivasi terhadap kinerja sebagai pendorong untuk melaksanakan pekerjaan di Yayasan Pendidikan Telkom.
2. Secara praktis, kajian terhadap motivasi kerja dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kualitas pekerja.

1.4 PEMBATASAN MASALAH DAN ASUMSI

Dalam penelitian tugas akhir ini penyelesaian masalah akan dibatasi oleh beberapa hal berikut ini :

1. Data pendukung untuk penelitian dihimpun dari pekerja yang ada di yayasan pendidikan Telkom.
2. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner.
3. Responden penelitian yaitu karyawan SDM dan Umum di Yayasan Pendidikan Telkom

Asumsi- asumsi yang digunakan pada penelitian Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan kecakapan pekerja dianggap sudah cukup memadai dan memenuhi persyaratan yang dibutuhkan untuk pekerjaan masing-masing.
2. Pekerja diasumsikan sudah biasa melakukan pekerjaan pada bidang masing-masing.

1.5 LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) dan Yayasan Shandykara putra Telkom (YPST). yang berlokasi di Jalan Cisanggarung No. 2 Bandung 40115 – Gedung Sate Lantai 2. Telp (022) 7272078, 7106043. Fax (022)7102444.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN LAPORAN

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan Laporan Tugas Akhir ini disusun berdasarkan sistematika penulisan laporan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan pemecahan masalah, pembatasan masalah, lokasi penelitian dan sistematika penulisan laporan.

BAB II STUDI LITERATUR

Bab ini berisikan tentang teori-teori penunjang yang digunakan sebagai landasan pemecahan persoalan sesuai permasalahan yang akan diteliti.

BAB III LANGKAH-LANGKAH PEMECAHAN MASALAH

Bab ini berisikan tentang langkah-langkah pemecahan masalah, serta didukung pula dengan “*flowchart*” tahap-tahap penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan penjelasan tentang data umum perusahaan, untuk selanjutnya dilakukan pengumpulan dan pengolahan data serta pemecahan masalah

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan informasi mengenai data umum perusahaan dan data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan berdasarkan metode yang telah ditentukan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil pemecahan masalah serta saran - saran untuk implementasi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN