

BAB I

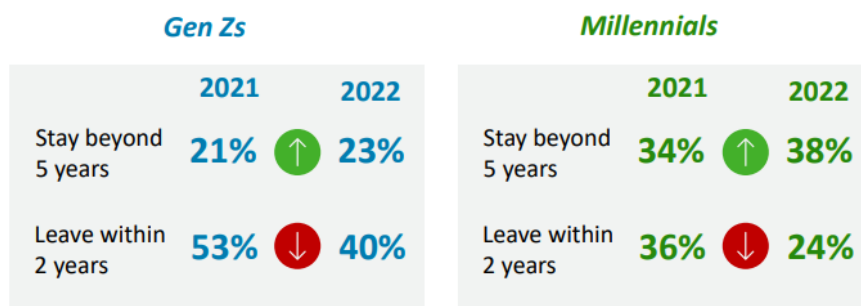
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

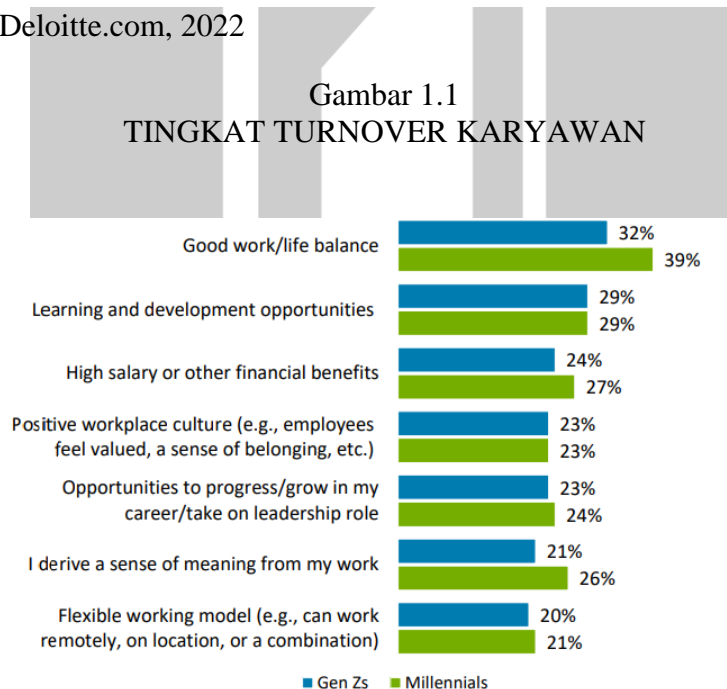
Persaingan di dunia bisnis sangatlah ketat, sebuah perusahaan harus bisa bersaing dengan baik dengan perusahaan perusahaan kompetitornya yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Beragam hal dapat dilakukan perusahaan dalam mendapat keuntungan salah satunya meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja dari karyawan dianggap mampu menjalankan efektifitas dan efisiensi dari setiap tugas dan tanggung jawab. Proporsi karyawan pada perusahaan menunjukkan bahwa mayoritas terdiri dari beberapa generasi, terlebih dominasi generasi Z dan Milenial. Dalam kaitannya mayoritas karyawan yang merupakan generasi milenial termasuk kedalam katategori usia produktif. Adapun rentang umur yang disebut generasi milenial merupakan kelahiran antara tahun 1980 sampai 1996-an.

Hasil sensus Indonesia, BPS pusat (2020) mencatat bahwa rata rata penduduk Indonesia didominasi oleh generasi Z (1997 – 2012) dan generasi milenial (1980 – 1990an) dengan sebaran sebesar 27,94% untuk generasi Z dan 25,87% untuk generasi milenial. Data lain BPS jawa timur sendiri mencatat pada region Jawa timur (2020) memiliki tingkat persentasi 24,32% generasi milenial dengan jumlah penduduk jawa timur sebesar 40,67 juta jiwa. sedangkan sidoarjo sendiri yang merupakan bagian dari wilayah jawa timur dengan jumlah penduduk sebanyak 2.082.801 jiwa. BPS Sidoarjo mengungkapkan bahwa segmentasi generasi di dominasi oleh milenial sebesar 25,77 persen dilanjutkan generasi Z

sebesar 24,87 persen. (Sumber : BPS Jawa Timur, Sidoarjo). Hal ini tentu mengindikasikan pada perusahaan dengan sebaran karyawan mayoritas generasi milenial. Adapun saat ini generasi milenial atau yang dikenal juga dengan istilah generasi Y, merupakan generasi yang tumbuh sejalan dengan pesatnya teknologi. Disisi lain eksistensi generasi milenial saat ini sudah mendominasi dunia kerja. Generasi milenial akan menjadi kelompok tenaga kerja selanjutnya untuk siap memenuhi kebutuhan perusahaan industri.



Sumber : Deloitte.com, 2022



Sumber : Deloitte.com, 2022

Gambar 1.2
PERSPEKTIF DALAM BEKERJA PADA PERUSAHAAN

Pada kedua gambar tersebut menunjukkan efektifitas pada kedua generasi terutama milenial, gambar 1.1 menunjukkan signifikansi yang tinggi sebesar 4% pada generasi milenial untuk tetap bertahan pada perusahaan dibandingkan dengan generasi Z sebesar 2%. Tentunya hal ini didukung oleh beberapa macam alasan yang mendukung dalam pertimbangan kinerja masing masing generasi. Generasi milenial dianggap memiliki perspektif tanggung jawab dalam kaitannya menghadirkan nilai motivasi, kepemimpinan dan pelatihan pada kinerja mereka dalam perusahaan yang tunjukkan pada gambar 1.2.

Karakteristik generasi yang dikaitkan dengan milenial memiliki kecenderungan dinamis, dalam hal ini generasi milenial memiliki perasaan atau emosi yang tidak stabil yang dapat mempengaruhi motivasi, dan generasi milenial cenderung membutuhkan perhatian dari orang sekitar seperti pemimpin yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugasnya, selain itu generasi milenial memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan keterampilannya melalui pelatihan untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal.

Pengamatan kota sidoarjo merupakan jangkauan area yang dapat dimaksimalkan dalam pengukuran penelitian. Hal ini tentu menjadi hal utama dalam keterkaitannya dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Karyawan generasi milenial menjadi ukuran dalam indikasi yang dapat diamati dalam memaksimalkan perusahaan kedepannya terlebih indikasinya pada motivasi, kepemimpinan, pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Andayani & Tirtayasa, (2019) dalam Salju, Risal, and Kamaruddin (2020:105) kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian tugas yang

dihasilkan oleh seorang karyawan pada periode tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Bila perusahaan tidak melakukan suatu tindakan yang membuat karyawan tetap produktif, maka perusahaan akan menghadapi permasalahan kinerja karyawan yang timbul karena sikap dari masing – masing karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan.

Perusahaan harus memiliki cara supaya karyawannya tetap produktif, dan memiliki kinerja yang baik. Menurut Indahingwati, Launtu, Tamsah, Firman, Putra & Aswari (2019), dalam Paais and Pattiruhu (2020:578) motivasi adalah daya yang memungkinkan seseorang bertindak menuju ke arah tertentu. Motivasi ini menentukan hasil seperti produktivitas, kinerja, dan ketekunan. Supaya karyawan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan bisa memberikan motivasi. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang dibebankan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai standar operasional perusahaan. Karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo harus dapat memberikan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Selain motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan kepemimpinan para atasan yang ada di perusahaan. Kepemimpinan seseorang sangat berbeda, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang memiliki sikap atau perilaku yang bertanggung jawab untuk berkinerja dengan sangat baik dalam meningkatkan tujuan perusahaan sehingga dapat menjadi panutan dalam organisasi. Kepemimpinan diperlukan Karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkesinambungan. Menurut

Tucuna, Supartha, & Riana. (2019) dalam Salju, Risal, and Kamaruddin (2020:103), kepemimpinan seseorang sangat berbeda, sehingga mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Setiap pemimpin yang memiliki gaya dalam memberikan arahan akan menentukan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Gambaran tersebut mencerminkan gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Pemimpin yang bijaksana dan tanggungjawab serta memotivasi karyawan untuk menciptakan suasana yang harmonis yang bermanfaat bagi seluruh karyawan untuk mendorong meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan organisasi, perlu mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu program strategis perusahaan dalam rangka memelihara dan memberikan faktor-faktor yang mendukung keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan diperlukan pada karyawan milenial perusahaan di Sidoarjo berupa pengajaran keterampilan khusus dan penyajian pengetahuan yang dibutuhkan pada setiap divisi untuk memperhatikan, meningkatkan dan memelihara kemampuan dari setiap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo ?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal untuk Karyawan Milenial Perusahaan di Sidoarjo.
2. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi perpustakaan Universitas Hayam Wuruk Perbanas dan dapat digunakan sebagai sumber

informasi atau bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil judul yang sama untuk bahan penelitian.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi dan tambahan informasi dalam melakukan penelitian-penelitian sejenis berikutnya.

4. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan wawasan dan pengalaman untuk menerapkan teori dan praktik yang telah dipelajari diperkuliahan dalam studi kasus yang lebih spesifik, serta sebagai syarat kelulusan mata kuliah metodologi penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan dalam pembahasan suatu laporan. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan yang tercantum di dalam penelitian ini adalah membahas tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka yang tercantum dalam penelitian ini adalah menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metode Penelitian dalam penelitian ini menguraikan tentang langkah-langkah sistematis yang berisi tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Gambaran subyek penelitian dan analisis data dalam penelitian ini berisi tentang subyek penelitian, analisis, dan pengolahan data berdasarkan inner dan outer dan outer model, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil secara keseluruhan.

BAB V : PENUTUP

Penutup dalam penelitian ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan peneliti, dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.