

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang perlu dan memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya yaitu orang-orang atau para karyawan. Tanpa mereka tidak akan ada kebutuhan-kebutuhan pengelolaan sumber daya lainnya. Karena aktivitas sumber daya manusia ini melibatkan orang-orang sebagai karyawan, maka karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dalam usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sehingga dalam suatu organisasi aktivitas-aktivitas ini perlu untuk direncanakan dan dikelola secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki oleh perusahaan.

Dengan perkembangan globalisasi yang semakin maju di serba modern memerlukan berbagai wawasan, ilmu pengetahuan, dan teknologi dalam dunia usaha. Yang mana dibutuhkan juga sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dalam bidang produksi maupun jasa. Kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi persaingan dalam meningkatkan usaha terhadap kemajuan suatu perusahaan. Dengan menggunakan sistem manajemen yang baik dimana sistem manajemen ini. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang

mempengaruhinya seperti kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, pelibatan dan pemberdayaan, dan aktualisasi diri, dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pengertian kerjasama tim menurut Luessier dan Achua (2015:123) sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan seperangkat tujuan kinerja serta harapan bersama, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri.

Menurut Suradinata dalam Larius (2003: 4), pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.

Pemberdayaan merupakan alat perusahaan sebagai stimulasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan mengeluarkan potensinya, dalam bekerja yang diukur dari kontribusi mereka terhadap perusahaan, pemberdayaan dan motivasi tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin,2014).

Abraham Maslow (1970) dalam bukunya *Hierarchy Of Needs* menggunakan istilah aktualisasi diri (*self actualization*). Karyawan yang dapat mengaktualisasikan dirinya maka dalam bekerja lebih mampu melihat potensi dalam dirinya lebih baik dan menerima keadaan lingkungan disekitarnya secara spontan. Bisa disimpulkan bahwa aktualisasi diri merupakan cara seseorang menggunakan ketrampilan, kemampuan dan potensi secara maksimal untuk

memperoleh prestasi kerja yang ingin diraih oleh seseorang maupun organisasi dan sebaliknya jika seseorang tidak dapat mengaktualisasikan dirinya maka tidak terjadi kinerja yang tinggi.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Apabila pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standart*) (Wilson bangun,2012:231). Penilaian kinerja perlu dilakukan supaya dapat diketahui seberapa baik individu, tim dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam (Bacal, 2011:85)penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan di evaluasi.

Pizza Hut Mojokerto harus memperhatikan sumber daya manusianya guna menjaga kualitas dalam persaingan yang semakin ketat, Peneliti tergugah untuk mengetahui kinerja karyawan melalui Kerjasama Tim, Pendidikan dan Pelatihan, Pelibatan dan Pemberdayaan, dan Aktualisasi Dirisebagai *topic* utama peneliti.

Peneliti memilih kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan ,keterlibatan dan pemberdayaan karyawan, dan aktualisasi diri untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan sehingga Pizza Hut dapat bertahan dengan persaingan hingga saat ini. Dalam kerjasama tim di Pizza Hut Mojokerto sangat diperlukan karena untuk membangun kinerja yang baik dengan yang diharapkan oleh karyawan dan perusahaan untuk mencapai tujuan nya begitupun juga dengan pendidikan dan pelatihan karyawan di Pizza Hut Mojokerto sangat lah penting karena perusahaan ini bergerak pada bidang makanan cepat saji

internasional sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu diperlukan *training* terlebih dahulu sebelum bekerja di Pizza Hut Mojokerto begitupula dengan keterlibatan dan pemberdayaan karyawan di Pizza Hut sangatlah dibutuhkan karena keterlibatan dan pemberdayaan karyawan untuk karyawan memperoleh pengalaman ataupun informasi lebih lengkap tentang pekerjaan di pizza hut Mojokerto sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan begitupun dengan Aktualisasi Diri dari seseorang karyawan pada Pizza Hut Mojokerto dapat memberikan pengaruh pada kinerja, kurangnya pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menerapkan keahliannya dan adanya rasa kurang puas karyawan terhadap jabatan yang diberikan saat ini menjadikan karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, pelibatan dan pemberdayaan karyawan dan aktualisasi diri yang ada pada Pizza Hut outlet Mojokerto. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah ***"pengaruh Kerjasama Tim, Pendidikan dan Pelatihan, Pelibatan dan Pemberdayaan dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut outlet Mojokerto"***

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pizza hut outlet Mojokerto?
2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pizza hut outlet Mojokerto?
3. Apakah pelibatan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pizza hut outlet Mojokerto?
4. Apakah aktualisasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pizza hut outlet Mojokerto ?
5. Apakah kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, pelibatan dan pemberdayaan karyawan dan aktualisasi diri berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap kinerja karyawan pizza hut outlet Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelibatan dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.
4. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

5. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, pelibatan dan pemberdayaan dan aktualisasi diri karyawan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

1. Instansi/perusahaan.

Bagi perusahaan dapat menjadi masukan dan dorongan kepada pizza hut outlet Mojokerto mengenai pentingnya penerapan kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, pelibatan dan pemberdayaan dengan baik dan aktualisasi diri untuk meningkatkan kualitas SDM yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Akademik

- a. memberikan sumbangsi pemikiran teoretik dalam lingkup konsentrasi manajemen sumber daya manusia.
- b. memberikan arahan dalam mengimplementasikan teori-teori yang telah dipelajari di perkuliahan dengan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

3. Publik

Bagi publik yaitu dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai kerjasama tim, pendidikan dan pelatihan, pelibatan dan pemberdayaan dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan