BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu penarikan seorang tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk dapat tercapainya suatu tujuan seorang individu serta tujuan yang ada didalam sebuah organisasi itu sendiri, Robbins (2009). Masalah yang rumit dalam suatu organisasi disebabkan pada masalah yang terjadi pada sumber daya manusia itu sendiri. Kondisi tersebut terjadi karena sumber daya manusia merupakan faktor dari penggerak alat produksi.

Hal utama masalah yang harus mendapat perhatian suatu organisasi yaitu masalah yang ada didalam kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia itu sendiri dianggap penting dalam suatu organisasi, sebab sebuah keberhasilan dalam organisasi sangat dipengaruhi kinerja itu sendiri. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan sumber daya manusia untuk dapat mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan. Cara yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan dan pendidikan, motivasi, pemberian kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih maksimal. Maka sebab itu hal yang bisa meningkatnya sumber daya manusia merupakan suatu tantangan manajemen agar dapat mencapai suatu keberhasilan.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kerja didalam melaksanakan suatu tanggung jawab yang sudah diberikan. Mangkunegara (2010) menyatakan, kemampuan serta faktor motivasi tersebut dipengaruhi oleh faktor kinerja. Motivasi ini menjadi pendorong individu dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi itu sendiri terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Oleh

sebab itu tenaga kerja memiliki motivasi kerja yang bagus serta memiliki kinerja yang tinggi pula.

Motivasi intrinsik akan timbul sendiri dari dalam diri tenaga kerja tanpa adanya suatu keterpaksaan. Handoko (2008), mengemukakan bahwa motivasi intrinsik dipengaruhi oleh faktor endogen, faktor konstitusi, faktor dunia dalam, suatu bawaan, sesuatu yang telah ada sejak dilahirkan. selain itu, motivasi intrinsik dapat diperoleh dari proses belajar. Seseorang yang meniru tingkah laku orang lain, yang menghasilkan sesuatu yang menyenangkan secara bertahap, maka dari proses tersebut terjadi proses internalisasi dari tingkah laku yang ditiru tersebut, sehingga menjadi kepribadian dari dirinya.

Sebuah teori motivasi ekstrinsik menerangkan tentang kekuatan yang ada didalam individu yang dapat mempengaruhi faktor-faktor intern dikendalikan oleh seorang manajer yaitu mencakup suasana kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, serta hubungan kerja. Hubungan kerja seperti penghargaan, gaji, kenaikan pangkat serta tanggung jawab. Apabila motivasi ekstrinsik semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Tenaga kerja tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerjanya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan atasan maupun dengan bawahan. Kesuksesan organisasi sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi masing-masing individual dan kerjasama antar anggota tim kerja dalam organisasi. Dalam menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya komunikasi.

Manajemen tingkat menengah memiliki tanggungjawab dua arah, di satu sisi ia harus loyal kepada tingkatan di atasnya untuk bekerja dan mencapai kesuksesan dalam pengambilan keputusan, rencana dan kebijakan untuk manajemen di atasnya, di sisi lain harus menjalin hubungan baik melalui komunikasi dengan menciptakan iklim kepercayaan dan keterbukaan dengan manajemen di bawahnya untuk mendapatkan informasi dan mengkomunikasikannya kepada atasannya. Sedangkan manajemen bawah menyampaikan

tugas, kebijakan, strategi, order dan intruksi dari atasan. Pada tingkatan ini lebih banyak komunikasi dalam pemberian intruksi dan perintah. Satu hal yang harus ada untuk tercapainya kesuksesan motivasi yang diberikan adalah adanya kepercayaan yang dibangun melalui *quality communication* antara pimpinan dengan bawahan.

UD. Aneka Hasil Bumi sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kebutuhan pokok berupa beras. Bahan dasar padi di dapat dari dalam kota maupun luar kota. selain memproduksi beras sebagai produk utamanya, UD AHB juga memproduksi bekatul, dan menir. Permasalahan terjadi karena produksi UD. Aneka Hasil Bumi mengalami penurunan selama tahun 2014 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Penjualan UD. Aneka Hasil Bumi
Tahun 2010-2014

Tahun	Penjualan (dln ton)	Perkembangan (%)
2010	6120	-
2011	7200	17,64
2012	8640	20,00
2013	8280	-4,51
2014	7560	-8,69

Sumber : UD. Aneka Hasil Bumi, tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa selama tahun 2013-2014 dapat diketahui bahwa produksi UD. Aneka Hasil Bumi mengalami penurunan sebesar -4,51% dan -8,69 %. Atas dasar fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja SDM dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsi dan kualitas komunikasi pada UD. Aneka Hasil Bumi.

Berdasarkan uraian yang ada diatas, maka judul penelitian ini adalah : **”Pengukuran Kinerja SDM Melalui Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik dan Kualitas Komunikasi Pada UD. Aneka Hasil Bumi Demak.”**.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana mengembangkan model peningkatan kinerja SDM melalui kualitas komunikasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Berasarkan permasalahan tersebut, di susun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kualitas komunikasi terhadap motivasi intrinsik ?
2. Apakah terdapat pengaruh kualitas komunikasi terhadap motivasi ekstrinsik ?
3. Apakah terdapat pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap motivasi intrinsik.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap motivasi ekstrinsik.
3. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kualitas SDM.
5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kualitas SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat secara teoritis serta praktis khususnya organisasi tenaga kerja UD. Aneka Hasil Bumi.

1. Bagi Peneliti

Mengembangkan serta menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM, dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada UD. Aneka Hasil Bumi dalam melakukan kebijakan, khususnya tentang pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM, dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Memberikan masukan secara teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang diaplikasikan dalam organisasi perusahaan, khususnya tentang pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM, dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening.