

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012). Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Colquitt, Lepine, 2011).

Luthans (2002,) mengartikan pekerjaan itu sendiri (Work itself) sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri (Work itself) merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki,

keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan (Luthans, 2005)

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Suwatno (2011:175) mendefinisikan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Husaini Usman (2009:249) motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai

berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans yaitu perusahaan konveksi yang bergerak dalam pembuatan khusus jeans dan berdiri pada tahun 2008 dimana pemilik ingin mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam bidang menjahit, sehingga sampai sekarang sudah bisa membuka lowongan kerja untuk para SDM yang membutuhkan pekerjaan dalam bidang menjahit.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa kinerja pegawai Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans masih belum maksimal dari segi kuantitas, ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Keterampilan pegawai tentang pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, karena terdapat beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Tabel 1. 1
Laporan hasil produksi konveksi pada tahun 2017

No	Bulan	Hasil Produksi	Target
1	Januari	15.000	15.000
2	Februari	14.800	15.000
3	Maret	15.000	15.000
4	April	15.100	15.000
5	Mei	18.000	15.000
6	Juni	10.000	15.000
7	Juli	**	15.000
8	Agustus	14.500	15.000
9	September	14.400	15.000
10	Oktober	14.300	15.000
11	November	14.500	15.000
12	Desember	14.400	15.000
	Jumlah	160.000	180.000

Sumber : Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans

** tidak ada produksi karena libur lebaran

Data tersebut menunjukkan belum maksimalnya kinerja pegawai, dimana hasil produksi tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan dalam setahunnya.

Salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk mengetahui tepat atau tidak seseorang karyawan bekerja di bagian yang ditentukan oleh perusahaan. Penempatan tidak hanya dikhususkan bagi karyawan baru, tetapi juga bagi karyawan lama dengan adanya promosi, mutasi, dan demosi. Penempatan karyawan merupakan cara yang

paling tepat untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya..

Berdasarkan hasil survey awal peneliti melihat adanya permasalahan dalam manajemen SDM di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans khususnya tentang kinerja sumber daya manusia, motivasi intrinsik, serta pekerjaan itu sendiri (work itself). Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian sehingga penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI INTRINSIK DENGAN WORK ITSELF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah *“Bagaimana Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Intrinsik dengan Work It Self Sebagai Variabel Intervening”* di Konveksi Jeans Kendal. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap work it self di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans Kendal?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans Kendal?
3. Bagaimana pengaruh work it self terhadap kinerja sumber daya manusia di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans Kendal?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentu memiliki sebuah tujuan, tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap work it self di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans Kendal.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans Kendal.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh work it self terhadap kinerja sumber daya manusia di Konveksi Irvado Jeans dan Konveksi Djadi Jeans Kendal.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini ialah:

1. Aspek teoritis

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain mengembangkan penelitian lebih lanjut terutama mengenai pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM.

2. Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan bagi organisasi atau perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan di Konveksi Jeans Kendal sehingga akan membawa maslahat bagi para karyawan dan pimpinan.