

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai kunci utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan di tengah lingkungan yang semakin dinamis. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah, (Kasmawati, 2012). Menurut Robbins (2012) menjelaskan bahwa pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas, maka dibutuhkan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan perusahaan tersebut dapat berjalan secara terpadu dan terarah dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerjanya (Dessler, 2009). Peranan karyawan yang handal dan profesional sangat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja SDM tidak lepas karena peran pihak perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Hal ini sesuai pernyataan Keun Lee dan Songpol Kulviwat (2008) bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan besar dalam menentukan pencapaian kinerja seseorang. Kinerja karyawan dapat meningkat tidak lepas karena peran kompetensi

professional karyawan serta proses belajar dari karyawan sebagai suatu pengaruh penyesuaian diri (*learning orientation*).

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat. Tingginya kompetensi profesional yang dimiliki karyawan tentu akan mempengaruhi penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan sebagai bentuk tanggung jawab yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja yang maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Sedarmayanti (2010) bahwa kompetensi profesional merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam pencapaian kinerja seseorang

Learning orientation merupakan proses belajar dari karyawan sebagai suatu pengaruh penyesuaian diri yang mempengaruhi hubungan antara suatu system dengan lingkungan luarnya. Dengan adanya proses belajar, maka membuat karyawan dapat bertindak melalui berbagai cara sesuai dengan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Fiere, 1985). Orientasi belajar yang dilakukan karyawan lebih menunjuk pada wawasan atau usaha-usaha menemukan hal-hal baru dan pandangan ke depan dalam pencapaian kinerja yang maksimal (Nomaka dan Takeuchi, 1995) dalam Widodo (2009).

PT. SAI Apparel Industries Semarang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri garmen, bahwa peran karyawan yang berkualitas merupakan elemen penting dalam meningkatkan dan mengembangkan tugas-tugas khususnya guna memperoleh hasil yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja yang maksimal, maka pihak manajemen menetapkan standar bagi karyawan dalam proses produksi, yaitu produk rusak sebesar 2,5% dari total produk yang diproduksi. Hal tersebut dilakukan oleh

pihak manajemen perusahaan guna mengurangi tingkat kerusakan produk rusak sehingga efisiensi kerusakan produk dapat ditekan seminimal mungkin. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa upaya memperkecil tingkat kerusakan produk yang dilakukan perusahaan tersebut justru melebihi dari target yang telah ditetapkan seperti dijelaskan pada tabel berikut:

TABEL 1.1
TINGKAT KERUSAKAN PRODUK
PT. SAI APPAREL INDUSTRIES SEMARANG PERIODE 2014 – 2017

No	Tahun	Produksi	Produk Rusak	Persetase
1	2014	38,624	2,013	5.21
2	2015	36,457	1,722	4.72
3	2016	32,939	1,874	5.69
4	2017	38,468	2,259	5.87
	Rata-rata			5.37

Sumber : PT. SAI Apparel Industries Semarang, 2018

Berdasarkan tingkat kerusakan produk seperti dijelaskan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kerusakan produk yang dilakukan karyawan bagian bagian produksi selama 2014 hingga 2017 rata-rata tingkat produk rusak sebesar 5,37% yang berarti telah melebihi dari dari target yang ditentukan pihak manajemen sebesar 2,5%. Tingginya tingkat kerusakan produk tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan bagian produksi pada PT. SAI Apparel Industries Semarang masih jauh dari yang diharapkan oleh pihak manajemen perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Hakim (2015), Ibrohim (2016) dan Haryaka (2016) menunjukkan bahwa kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja pembelajaran. Begitu halnya dengan penelitian Subari dan Riady (2015) menunjukkan bahwa kompetensi individual berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan kinerja

karyawan, sedangkan motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2011) bahwa kompetensi professional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Penelitian terhadap kinerja SDM dilakukan oleh Widodo (2009) yang menunjukkan bahwa orientasi belajar mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Begitu halnya dengan penelitian Makrufah (2011) dan Ressya (2014) bahwa *learning orientation* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Senge (2012) justru terjadi sebaliknya bahwa *learning organization* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Brown and Huning (2010), Ibrohim (2016) dan Haryaka (2016) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2011) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang inkonsisten tersebut di atas, terutama pada variabel kompetensi profesional dan *learning orientation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja SDM dipengaruhi oleh peran peningkatan kompetensi profesional karyawan sangat diperlukan dan pentingnya *learning orientation* bagi perusahaan. sehingga menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “PENINGKATAN KOMPETENSI PROFEISONAL DAN *LEARNING ORIENTATION* MELALUI MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA SDM (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. SAI Apparael Industries Semarang)”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM, sehingga pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi intrinsik pada PT. SAI Apparel Industries Semarang?
2. Bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap motivasi intrinsik pada PT. SAI Apparel Industries Semarang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM pada PT. SAI Apparel Industries Semarang?
4. Bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap kinerja SDM pada PT. SAI Apparel Industries Semarang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada PT. SAI Apparel Industries Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini merupakan jawaban atas masalah yang diteliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi intrinsik pada PT. SAI Apparel Industries Semarang
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *learning orientation* terhadap motivasi intrinsik pada PT. SAI Apparel Industries Semarang
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja SDM pada PT. SAI Apparel Industries Semarang

4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *learning orientation* terhadap kinerja SDM pada PT. SAI Apparel Industries Semarang
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM pada PT. SAI Apparel Industries Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang didapat sehingga ada kesesuaian pada permasalahan dengan kondisi di dunia kerja guna mendapatkan pengalaman penelitian dan aplikasi ilmu yang telah dipelajari

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan bagian produksi dalam mengambil keputusan tentang langkah dan kebijaksanaan yang dapat untuk dilakukan di masa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja SDM.