

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus memaksimalkan semua faktor-faktor yang ada didalamnya termasuk sumber daya manusia. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada ini mengharuskan berfikir bagaimana cara memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

PT. Quartindo Sejati Furnitama merupakan industri penghasil furniture (mabel). Bahan baku utama yang digunakan berupa kayu. Salah satu proses produksi dalam pembuatan furniture ini menggunakan alat yang bernama mesin Router kayu, membentuk alur dan bentuk motif di dalam kayu. Sumber panas pada elemen pemanas dihasilkan oleh unit boiler. Bahan baku yang digunakan oleh unit boiler adalah kayu jati, kayu mahoni, kayu sonokeling, kayu akasia, kayu trembesi dan kayu kamper.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi tuntutan yang semakin tinggi ini akan menimbulkan rasa tertekan bagi para pekerja belum lagi ditambah dengan lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga hal ini akan rentan menimbulkan rasa stres bagi sumber daya manusia. Umumnya

kinerja di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja bisa mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja sumber daya manusia menurun, antara lain rendahnya tingkat orientasi untuk belajar dan motivasi untuk berprestasi yang terjadi di dalam perusahaan. Didalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja tentunya perlu adanya peningkatan Orientasi Belajar dan Motivasi Berprestasi sehingga semua tujuannya tercapai.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah produksi yang dihasilkan PT. Quartindo Sejati Furnitama**  
**Periode Januari - Juni 2018**

No	Bulan	Target produksi (countainers)	Realisasi produksi (countainers)	Persentase pencapaian (%)
1	Januari	26	26	100 %
2	Februari	24	24	100%
3	Maret	30	27	90 %
4	April	35	34	97 %
5	Mei	21	21	100 %
6	Juni	24	23	96 %

*Sumber: Data produksi PT. Quartindo Sejati Furnitama 2018*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa presentase pencapaian produksi pada PT Quartindo Sejati Furnitama mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai bulan Juni . Presentase pencapaian produksi pada bulan Januari sebesar 100 % , kemudian pada bulan Febuari presentasinya masih tetap sebesar 100 % dan mengalami penurunan yang cukup drastis pada bulan

Maret sebesar 90 %. Pada bulan April mengalami kenaikan sebesar 97 % sampai pada bulan Mei kembali mencapai target yakni sebesar 100 % dan kembali mengalami penurunan kembali sebesar 96 % pada bulan Juni.

Terjadinya fluktuasi presentase pencapaian produksi menandakan bahwa adanya penurunan Kinerja SDM pada PT Quartindo Sejati Furnitama . Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pencapai presentase produksi masih belum sesuai dengan target yang harus dipenuhi.

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan hal utama dalam mencapai tujuan perusahaan , semakin tinggi kinerja sumber daya manusia semakin tinggi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian untuk mengetahui masalah-masalah yang mempengaruhi Kinerja Sumber Daya manusia pada PT Quartindo Sejati Furnitama yang kemudian didapatkan informasi mengenai permasalahan Kinerja Sumber Daya yaitu :

1. Berdasarkan kualitas kerja masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dan kurang teliti sehingga hasil pekerjaan masih kurang maksimal.
2. Berdasarkan kuantitas kerja masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan .

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu

dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode dengan berbagai kemungkinan, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2005:50). Mathis dan Jackson (2006:64) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai. Sange (1990) dalam Mahmoud dan Yusif (2012:632) mengatakan bahwa merekomendasikan agar organisasi yang mencari perubahan dan peningkatan kinerja harus fokus pada pembelajaran.

Orientasi Belajar adalah kegiatan apa saja yang menjadi sumber dari pembelajaran, dengan kata lain bahwa pembelajaran terletak pada kapasitas atau kemampuan dari sumber daya yang saling mengikat dalam perusahaan. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Tajeddini (2009:264) yaitu *Learning orientation is one of the most valuable resources for successful competition in the global marketplace* (*Learning Orientation* merupakan sumber daya yang paling berharga yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat sukses di era persaingan global saat ini). Seorang karyawan harus mengedepankan proses belajar pada dirinya dan implikasi hasil atas proses pembelajaran tersebut adalah meningkatnya kemampuan manajerial pada diri setiap karyawan. Menurut Sujana et al., (1994) orientasi pembelajaran pada karyawan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini didasarkan pada pendapat bahwa karyawan yang memiliki orientasi belajar yang tinggi akan mempunyai

keinginan untuk mendapat pengakuan dari orang lain dan mendorong karyawan untuk mengeluarkan upaya yang lebih besar yang kemudian membawa pada kinerja yang lebih tinggi.. Penelitian Ostraker (1999,p.73) merumuskan bahwa motivasi dipandang sebagai elemen sakral ketika melalui sebuah proses pembelajaran pada manusia.

Motivasi Berprestasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berprestasi bagi sumber daya manusia sangat berperan penting untuk memacu sumber daya manusia berorientasi belajar dalam mencapai tujuannya sehingga mampu memaksimalkan kinerja sumber daya manusia. Danim (2004), mengartikan motivasi berprestasi sebagai usaha untuk mencapai kesuksesan dalam persaingan, dengan berpedoman pada standar keunggulan tertentu. Ukuran keunggulan berupa prestasi kerja tersebut, juga berupa prestasi yang tinggi yang pernah dicapai sebelumnya. Hindria, Bagia dan Suwendra (2014), menyatakan bahwa motivasi berprestasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan teori dari Rivai (2005) yang menyatakan bahwa semakin kuat motivasi berprestasi , kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Hubungan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dibuktikan dari beberapa penelitian. Menurut Widodo (2009) dan Anggraini (2014) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Orientasi Belajar dengan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penelitian lain Saleh

(2010) dan Suh (2012) dalam Widodo (2013) menemukan Orientasi Belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalahnya adalah adanya Research Gap hubungan Orientasi Belajar terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dibuktikan dari beberapa penelitian. Menurut Widodo (2009) dan Anggraini (2014) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara Orientasi Belajar dengan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penelitian lain Saleh (2010) dan Suh (2012) dalam Widodo (2013) menemukan Orientasi Belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM. Fenomena Gapnya adalah Terjadinya fluktuasi presentase pencapaian produksi menandakan bahwa adanya penurunan Kinerja SDM pada PT Quartindo Sejati Furnitama . Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pencapaian presentase produksi masih belum sesuai dengan target yang harus dipenuhi. Bagaimana meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di PT Quatindo Sejati Furnitama Sayung Demak, kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah :

1. Bagaimana meningkatkan Orientasi Belajar dan Motivasi Berprestasi sehingga mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana meningkatkan Orientasi Belajar sehingga mempengaruhi Motivasi Berprestasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh dari Orientasi Belajar dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Quartindo Sejati Furnitama sayung Demak
2. Untuk menyusun model peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Quartindo Sejati Furnitama Sayung Demak

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kontribusi bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan bagi sumber daya manusia untuk mengetahui hubungan antara Orientasi Belajar dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja Sumber Daya Manusia PT Quartindo Sejati Furnitama.

2. Manfaat Teoritis untuk Manajemen Sumber daya Manusia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.