

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia adalah aspek penting dalam suatu pencapaian organisasi. Di setiap organisasi menjamin terpilihnya sumber daya manusia yang tepat serta kondisi yang memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam industri tersebut peran sumber daya manusia bersifat sangat strategis karena berpengaruh terhadap citra dan kinerja organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia berperan penting dalam meraih tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas di dalam suatu organisasi harus mengerti dan memahami landasan, asas, dan tujuan serta prinsip yang jelas yang digunakan dalam menjalankan suatu organisasi. Ketika suatu organisasi memiliki suatu landasan, asas, dan tujuan yang berlandaskan pada Pancasila, asas gotong royong dan bertujuan untuk terlaksananya masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, secara tidak langsung semua sumber daya manusia yang terkait dituntut harus mampu mengamalkan dan memahami semua hal yang dilandaskan asas dan tujuan tersebut secara benar dan sistematis.

Dalam organisasi jika salah satu sumber daya manusia yang terkait tidak dapat mengamalkan asas, dan tujuan yang diinginkan, maka sumber daya manusia yang lainnya dapat menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga hal tersebut tidak akan menimbulkan suatu masalah yang besar terhadap organisasi dan mengancam kesejahteraan semua sumber daya manusia yang terkait dan eksistensi organisasi tersebut.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan

dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia mencapai tujuan yang mengandung unsure membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, dan bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2011). Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada dalam diri individu untuk mengerjakan atau melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dengan tujuan memperoleh prestasi yang tinggi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa dengan adanya motivasi berprestasi maka pegawai akan dapat meningkat kepuasan kerjanya. Selain itu dengan adanya motivasi berprestasi juga akan mendorong seseorang untuk meningkatkan kompetensinya. Siagian (2016) menyatakan bahwa jika karyawan sudah memiliki kompetensi yang baik maka karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya akan dapat dicapai dengan optimal, demikian pula sebaliknya jika kompetensi yang dimilikinya tidak memadai maka tugas tersebut tidak dapat dicapai dengan optimal. Untuk itu perlu perhatian yang serius mengenai kompetensi karyawannya.

Kinerja sumber daya manusia merupakan pemeran utama didalam perusahaan ataupun organisasi. Agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks. Menurut Jackson (2002:78) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan didalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Gagasan ini dapat menunjukkan bahwa kinerja amat erat atas wewenang dan komitmen serta akhlaq atau adab dari karyawan atau kelompok karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan salah satu pendukung didalam kemajuan sebuah perusahaan. Dengan tidak adanya karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan bekerja maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk pencapaian tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu kinerja sumber daya manusia harus dapat diolah dengan optimal dengan pihak perusahaan hendaknya mencari strategi bagaimana menciptakan kinerja sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang dipikirkan sebuah perusahaan hal

tersebut dibuktikan dengan banyaknya perusahaan yang sudah mengeluarkan biaya untuk upaya peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

PT. Sinar Amaril Factory Ltd merupakan perusahaan yang berlokasi di Demak, Jawa Tengah. PT. Sinar Amaril Factory Ltd kegiatan utama Perusahaan ini adalah Wood Processing dan Finished Leather dan kemasannya dengan orientasi pasar Domestik yang kemudian di Export ke Negara-negara tujuan Eksport PT. Sinar Amaril Factory Ltd. Untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia dapat diukur dengan adanya target dan capaian kerja karyawan. Target merupakan standar yang harus dicapai oleh karyawan di dalam perusahaan dan capaian kerja karyawan apakah karyawan mampu mencapai target. PT. Sinar Amaril Factory Ltd pada tahun 2015- 2019 tidak mampu mencapai target. Berikut adalah data pencapaian kinerja sumber daya manusia tahun 2015- 2019 :

Tabel 1.1
Data target dan pencapaian hasil pendapatan pada tahun 2015-2019 pada PT.
Sinar Amaril Factory Ltd

Tahun	% Target	Target (Unit)	Capaian (Unit)	%Capaian
2015	100%	1.370.600	1.368.491	99,8%
2016	100%	1.392.000	1.387.980	99,7%
2017	100%	1.417.300	1.411.034	99,5%
2018	100%	1.434.200	1.427.329	99,5%
2019	100%	1.467.500	1.459.090	99,4%

Sumber data : PT. Sinar Amaril Factory Ltd Berdasarkan tabel 1.1. menunjukkan bahwa pendapatan PT. Sinar Amaril Factory Ltd masih menunjukan capaian kerja yang tidak sesuai dengan tingkat target yang terjadi pada tahun 2015- 2019. PT. Sinar Amaril Factory Ltd menargetkan untuk per tahun tingkat target sebesar 100% namun disisi capaian per unit dan capaian per persen masih menunjukkan tingkat capaian dibawah 100% hal tersebut menandakan adanya permasalahan pada kinerja sumber daya manusia PT. Sinar Amaril Factory Ltd.

Tingginya motivasi berprestasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi baik. Dorongan motivasi tersebut pada akhirnya akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hestisani, Bagia, dan Suwendra (2014), Tumilaar (2015), Sulastri (2007), Kasim, Rantetampang, dan Lumbantobing (2016), Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanan (2014), Jeffrey dan Soleman (2017), Ogunleye dan Osekita (2016), Hasbullah dan Moeins (2015), dan Gorda, Lestari, dan Budhi (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Deewar (2010) dan Suparman (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Raja (2013) Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka dapat dijadikan dasar alasan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. SINAR AMARIL FACTORY LTD)”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang mengemukakan fenomena dan research gap diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Sumber Daya manusia Melalui Motivasi Berprestasi Pada PT. Sinar Amaril Factory Ltd “pertanyaan dari rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia?

3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja SDM melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja sumber daya manusia
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian ini maka diharapkan dapat menjadi dan memberikan hasil yang terbaik untuk pihak-pihak yang terkait, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan informasi bagi perusahaan-perusahaan lain terutama bagi manajemen SDM di PT. Sinar Amarel Factory Ltd tentang faktor-faktor yang mendorong keputusan pembelian konsumen, terutama dari faktor Motivasi Berprestasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Kepuasan Kerja.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat menjadi sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Ekonomi di jurusan manajemen sumber daya manusia dan mampu menjadi bahan referensi untuk bahan penelitian.

3. Bagi Peneliti

Sebagai jendela wawasan untuk mengetahui dalam lagi tentang bagaimana suatu sumber daya manusia, terutama dibidang ekonomi manajemen dan dapat menerapkan ilmunya dalam penelitian apapun dalam kemudian hari.

4. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan informasi atau sarana referensi bagi peneliti lain apakah akan melakukan penelitian dengan variable faktor-faktor terkait.

