

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tantangan yang langsung kita hadapi Abad ke 21 saat ini adalah globalisasi dengan segala implikasinya, Agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu dengan menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Globalisasi telah menimbulkan dampak yang begitu besar dalam dimensi kehidupan manusia, karena globalisasi merupakan proses internasionalisasi seluruh tatanan masyarakat modern. Sehingga terjadi dampak yang beragam terutama pada aspek sosial dampak positifnya kemajuan teknologi komunikasi dan informasi mempermudah manusia dalam berinteraksi dengan manusia lainnya. Sedangkan dampak negatifnya, banyaknya nilai dan budaya masyarakat yang mengalami perubahan dengan cara meniru atau menerapkannya secara selektif. hal ini dikarenakan globalisasi merupakan suatu proses yang mencakup keseluruhan dalam berbagai bidang kehidupan sehingga tidak tampak lagi adanya batas-batas yang mengikat secara nyata. Oleh karenanya, apapun unsur yang terkandung di dalam era global tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya.

Dalam konsep manajemen, manusia sebagai sumber daya dalam perusahaan/instansi diharapkan mampu untuk memanfaatkan dan meningkatkan tenaga sepenuhnya atau seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas yang diikuti oleh terciptanya hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh tanggung rasa dan saling membangun. Memanfaatkan sumber daya manusia terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial. Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi.

Hasil studi Christina and Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Tidak diragukan lagi komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja secara individual, kelompok maupun organisasi. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan,1999).

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja sumber daya manusia. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi

penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut.

PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang mengelola tanaman tebu menjadi gula. Dalam pencapaian tujuannya perusahaan mengalami masalah pada kurangnya motivasi yang menyebabkan kinerja sumber daya manusia menurun sehingga sulit untuk pencapaian tujuan organisasi yang berupa upah, jaminan pekerja, kondisi kerja, dll. Menurunnya motivasi kerja karyawan juga disebabkan karena rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan, yaitu rendahnya dukungan karyawan pada organisasi untuk bekerja. Dari semua hal tersebut semakin menjelaskan dampak terhadap kinerja yang tidak baik (kurang maksimal) pada perusahaan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Fenomena di lapangan masih menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk memajukan perusahaan masih rendah. Hal ini membuktikan bahwa dukungan karyawan dalam memajukan perusahaan masih rendah. Dampak

dengan rendahnya dukungan karyawan terhadap perusahaan tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan, seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati
Tahun 2010-2015

Tahun	Produksi/ton	Jumlah Produksi /ton	Pertumbuhan
2010	Gula Tebu	966,399	-
2011	Gula Tebu	677,170	-29.93
2012	Gula Tebu	910,102	34.40
2013	Gula Tebu	1,053,089	15.71
2014	Gula Tebu	965,101	-8.36
2015	Gula Tebu	853,905	-11.52

Sumber : PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati, 2015

Penjelasan pada tabel 1.1 terlihat bahwa selama periode 2010 hingga 2015 tingkat pertumbuhan produksi perusahaan secara keseluruhan fluktuatif bahkan cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2010 hingga 2011 terjadi penurunan yang signifikan, walaupun pada tahun 2012 dan 2013 mengalami kenaikan. Akan tetapi pada tahun 2014 hingga 2015 produksinya terjadi penurunan lagi.. Terbuktinya penurunan tersebut membuktikan bahwa pencapaian kinerja karyawan masih rendah dari yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan, bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa hal, diantaranya kurangnya perusahaan dalam memberikan motivasi pada karyawan, seperti kurangnya perhatian pihak manajemen perusahaan terhadap kebutuhan prestasi karyawan dan kepentingan maupun kurangnya perhatian pimpinan terhadap

keamanan kerja, gaji, dan promosi bagi karyawan. Pemberian motivasi hanya diberikan kepada karyawan yang dekat dengan pimpinan atau karena adanya hubungan kekeluargaan dengan pimpinan. Hal inilah yang menyebabkan menurunnya dukungan karyawan pada perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Perusahaan membutuhkan tim solid untuk menjawab tantangan dunia. Penelitian ini menguji motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik apakah berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

Berdasarkan kondisi di atas perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas maka dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

Question Reearch dalam penelitian ini, berkenaan dengan hal tersebut, bahwa Motivasi Intrinsik , Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM, maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati?
4. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati .
2. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.
3. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.
4. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

5. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Pati.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dapat digunakan untuk mengembangkan matakuliah manajemen sumber daya manusia khususnya meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki kinerjanya. Dan sebagai pertimbangan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi.

- b. Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi peneliti lainnya.