

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Mangkunegara (2007), mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan dan penurunan kinerja SDM tentunya adalah hal yang tidak bisa dihindari oleh masing-masing perusahaan bisnis. Namun setiap perusahaan tentunya selalu berupaya untuk menjaga stabilitas kinerja dari setiap karyawannya. Kondisi tersebut seperti yang sedang dialami oleh PT. Berkah Emas Sumber Terang yang berlokasi di Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri minyak kelapa sawit. Pada awalnya perusahaan ini hanya distributor, seiring berkembangnya bisnis dan kemajuan kemudian beralih fungsi menjadi sebuah manufaktur atau pabrik yang mengolah Crude Palm Oil yakni bahan baku kelapa sawit untuk diolah menjadi minyak goreng & Shortening. Upaya peningkatan kinerja SDM dari perusahaan tersebut perlu dilakukan terhadap para karyawan produksinya karena pada bagian tersebut selama bulan Januari-Desember 2016. Data penurunan kinerja karyawan bagian produksi tersebut tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkah Emas Sumber Terang
Periode Tahun 2016

No	Bulan	Target Tonase Produksi (Liter)	Realisasi Tonase Produksi (Liter)	Kenaikan/ Penurunan	Prosentase (%)
1	Januari	120.000	106.785		
2	Februari	120.000	114.006	7.221	6,76
3	Maret	120.000	109.542	-4.464	-3,92
4	April	120.000	104.985	-4.557	-4,16
5	Mei	120.000	105.873	888	0,85
6	Juni	120.000	103.648	-2.225	-2,10
7	Juli	120.000	112.556	8.908	8,59
8	Agustus	120.000	105.430	-7.126	-6,33
9	September	120.000	108.643	3.213	3,05
10	Oktober	120.000	106.349	-2.294	-2,11
11	Nopember	120.000	102.887	-3.462	-3,26
12	Desember	120.000	103.984	1.097	1,07

Sumber : PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari kinerja karyawan bagian produksi PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang yang kurang optimal berdampak pada kecenderungan tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Tidak optimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang dirasakan karyawan bagian produksi sehingga berdampak pada tidak tercapainya target produksi yang sudah ditetapkan diantaranya faktor tersebut adalah kurangnya upaya perusahaan untuk dapat memicu meningkatnya motivasi kerja karyawan seperti kurang lengkapnya jaminan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan selama ini, faktor selanjutnya adalah budaya organisasi pada perusahaan tersebut dinilai masih kurang baik oleh karyawan karena jam kerja yang ada di bagian produksi cenderung tidak efektif karena para karyawan

sering tidak tepat waktu, serta faktor lainnya adalah kurang lengkapnya peralatan penunjang kerja yang membuat karyawan lambat dalam bekerja. Oleh sebab itu perlunya peningkatan kinerja karyawan pada bagian produksi tersebut agar apa yang menjadi tujuan target produksi perusahaan dapat tercapai sehingga eksistensi PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang di bidang industri kelapa sawit dapat terus berjalan dalam jangka lama.

Terdapat berbagai faktor mengenai upaya peningkatan kinerja karyawan yang dilihat dari literatur teori studi pustaka dan dari hasil penelitian terdahulu. Diantaranya adalah faktor motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Menurut Fuad Mas'ud (2004) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti sikap terhadap diri sendiri, situasi lingkungan kerja, adanya minat, gaji, kebijakan dan administrasi perusahaan, status keamanan kerja. Jadi motivasi sangat penting bagi karyawan sebagai dorongan untuk bisa mencapai kinerja yang maksimal. Sesuai dengan penjelasan tersebut, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Angella Widya Puspari (2013) mengenai "Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan” yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Robbins dan Coulter (2010) menyatakan budaya organisasi merupakan aturan dari perusahaan yang telah dijalankan oleh seluruh karyawan yang terlibat di dalam lingkup suatu usaha. Penerapan aturan yang dijalankan perusahaan mengalami perubahan seiring berjalan waktu dan perkembangan. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi dianggap dapat menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi faktor penyumbang penting bagi kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Budaya dapat menjadi kekuatan yang positif atau negatif, dalam hubungannya dengan efektivitas pencapaian prestasi perusahaan/ organisasi bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan hasil dari konsistensi budaya. Sesuai dengan penjelasan tersebut, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Putri Usmany (2016) mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)” yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Kemudian faktor lingkungan kerja juga dapat berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja

yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan karyawan itu sendiri. Menurut (Nitisemito dalam A.A Gede dan I Nyoman, 2013) untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. (Sutrisno, 2011) juga mengungkapkan bahwa yang mengindikasikan lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri. Sesuai dengan penjelasan tersebut, hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Prihantoro (2013) mengenai “Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati” yang mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan serta adanya dukungan dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang)”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dari penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya meningkatkan kinerja SDM melalui motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Sehingga berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis dapat mengidentifikasi pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang?
- 4) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang?
- 5) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang?
- 6) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang?
- 7) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Berkah Emas Sumber Terang Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi.
- 2) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

- 3) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
- 4) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja SDM.
- 5) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM.
- 6) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM.
- 7) Untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja SDM.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Kegunaan Teoritis

Mengembangkan mata kuliah manajemen sumberdaya manusia khususnya kinerja sumber daya manusia.

- 2) Kegunaan Praktis

Dapat dijadikan sebagai panduan atau dasar referensi bagi pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- 3) Kegunaan Umum

Yang diperuntukan pada pemerhati kajian sumber daya manusia, sebagai pengaya wawasan dan wacana pengetahuan dengan pendekatan teoritis dan praktis.