

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan proses produksi sesuai dengan target dan tujuan perusahaan (Handoyo, 2017:67). Hingga saat ini, kinerja dari karyawan suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor usaha. Dalam perusahaan sendiri, kinerja pegawai atau karyawan memegang peranan sangat penting disamping sumber daya manusia pada perusahaan mengakibatkan sebuah perusahaan harus menganggarkan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya tersebut dalam berbagai macam cara. Kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar dapat memenuhi kebutuhan produksi perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu kualitas sumber daya manusia, disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kualitas kerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Akhyadi, 2015:5). Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik. Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja dari perusahaan dan hal tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan (Busro, 2018). Peran sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu perusahaan tergantung pada pegawainya.

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan menentukan keberhasilan perusahaan. Kualitas SDM yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan

memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Putra dkk, 2018: 10).

Kemudian faktor berikutnya yaitu motivasi kerja, Adha dkk (2019:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi dalam sebuah organisasi bertujuan untuk memacu pegawai agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal.

Pelaksanaan motivasi mengacu pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu kerja. Keberadaan motivasi sangat penting peranannya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan semangat bagi karyawan dan pimpinan. Adanya kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara ke dua belah pihak yaitu karyawan dan pimpinan, sehingga tujuan instansi atau perusahaan dapat tercapai dan berhasil secara optimal. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian Disiplin kerja karyawan dapat tercipta seiring dengan motivasi yang diberikan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di PT. Cipta Prima Kontrindo, ditemukan suatu fenomena atau permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Diketahui bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan pemenuhan target produksi perusahaan yang belum dapat terpenuhi. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jumlah karyawan tidak hadir dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan dan akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi

dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal tersebut dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Kemudian, mengenai kualitas sumber daya manusia PT. Cipta Prima Kontrindo yang belum baik ditandai dengan karyawan di PT. Cipta Prima Kontrindo belum memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, tidak memiliki kreativitas, tidak memiliki inisiatif dan kemampuan penyelesaian masalah dengan baik dalam pekerjaan, serta tidak memiliki wawasan atau pandangan kedepan mengenai jenjang karirnya serta pandangan dalam pekerjaan yang dikerjakan. Keadaan ini tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, tidak terkecuali di PT. Cipta Prima Kontrindo. Kemungkinan yang menjadi penyebab adalah motivasi kerja mereka yang tidak mendukung kearah pencapaian tingkat kualitas sumber daya manusia yang optimal. Motivasi kerja harus diciptakan dengan baik agar moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat sebagaimana yang diharapkan.

Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Prima Kontrindo yang masih sangat rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik dan sebagainya. Karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas kerja dan kuantitas kerja output serta keandalan dalam bekerja

Berdasarkan uraian di atas, Penulis ingin meneliti lebih lanjut dan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

- a. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo?

- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Prima Kontrindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo.

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yaitu :

- a. Bagi perusahaan
 1. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja pegawai.
 2. Memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kinerja karyawan untuk peningkatan produksi.
- b. Bagi penulis
 1. Menambah wawasan serta pengalaman dalam perusahaan.
 2. Mengetahui tentang bagaimana pengukuran kinerja karyawan.
 3. Sebagai referensi memecahkan masalah-masalah usaha di masa akan datang.
- c. Bagi pembaca
 1. Dengan penelitian ini dapat memberikan referensi dan pertimbangan bagi mereka yang Menyusun skripsi serta berguna untuk pengembangan ilmu

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian yaitu :

Dalam hal ini penulis melakukan pembahasan agar tidak menyimpang serta tidak tertalu luas dan terbatasnya kemampuan penulis, maka penulis membatasi penelitian dan pembahasan hanya pada Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memudahka penulisan skripsi ini, Penulis mendapat sistematika dari pihak universitas bina darma membuat sistematika dalam 5 Bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan, landasan teori, hubungan anatar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan, objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi sampel, teknis analisis, dan definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan, hasil penelitian dan pembahasan

BAB V KESIMPULAM DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir yaitu kesimpulan dan saran.