

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan sumber daya manusianya sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih (Hasley, 2001).

Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (Hasley, 2001).

Berbagai bidang khususnya kehidupan berlembaga, sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya. Lembaga merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang reatif, dapat diidentifikasi secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota suatu lembaga.

Menurut Berelson dan Steiner, dalam Sunyoto, (2013) adapun faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan sumber daya manusia termasuk semangat kerja. Motivasi membicarakan tentang bagaimana

mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan di rangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. Motivasi didefinisikan oleh Stanford dalam Mangkunegara (2006) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Samampouw (2009) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh simultan secara positif terhadap semangat kerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak lembaga (Budi dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart lembaga dan mendukung tercapainya tujuan. Lembaga yang baik adalah lembaga yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Reza (2010) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor motivasi, semangat kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan sumberdaya serta mengarahkan perilaku manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006).

Penelitian ini akan dilakukan pada PT ASHTI yang berada di kecamatan Kranjangan kabupaten Jember. Perusahaan ini bergerak dibidang usaha produksi dan dagang khusus benih jagung. Produk benih jagung dari perusahaan ini semakin berkembang menyaingi prodak prodak sejenis lainnya khususnya di kabupaten Jember yang tertera jelas data penjualan 5 tahun terakhir di dalam table tersebut:

Tabel 1.1: Data Kinerja Karyawan Benih Jagung dari PT.AHSTI Sejak Tahun 2011 – 2015 di Departemen Prosesing

No	Departemen	Target	Pencapaian	Persentase (%)
1	<i>Drying</i> (pengeringan)	800 ton	564 ton	70,5%
2	<i>Grafiti</i> (sortir benih)	900 ton	674 ton	74,9%
3	<i>Seed treatment</i> (pencampuran fungisida)	1000 ton	791 ton	79,1%
4	<i>Packing</i> (pengemasan)	1000 ton	949 ton	94,9%
5	<i>Seling</i> (pengepakan)	1200 ton	1417 ton	118,1%

Sumber: PT. AHSTI Jember 2016

Data tersebut mewakili data penjualan dari sebagian kecil yang tersedia di PT ASHTI tentang produk benih jagung. Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi kenaikan terhadap pencapaian penjualan yang didapatkan pada tahun 2015 melebihi target penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Tentu keadaan tersebut terjadi karena dukungan para pekerja atau karyawan. Usaha ini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis antara karyawan di karenakan para karyawan dapat berkomunikasi dengan baik dan sama sama memilikin rasa toleransi yang tinggi antara sesama pekerja sehingga dapat mempererat hubungan satu dengan yang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada hakikatnya adalah rangkaian pertanyaan yang jawabannya akan dicari melalui penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti itu sendiri.maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
4. Apakah motivasi, semangat kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT ASHTI Jember

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Hal yang ingin diketahui oleh peneliti sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditentukan. Untuk itu peneliti memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT ASHTI Jember
- b. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, semangat kerja dan stress kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan di PT ASHTI Jember

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat Menambah Pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu MSDM yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambahkan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.