

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dan perubahan lingkungan usaha mengakibatkan keadaan ekonomi dan bisnis berfluktuasi dengan cepat. Kondisi ini menuntut kemampuan perusahaan untuk menganalisa dampak perubahan terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi sebuah persaingan dan perubahan untuk kedepannya. Menyimak kenyataan ini, maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi lebih mengarah pada kemampuan untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih kreatif dan inovatif mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia menurut (Situmorang, 2018) dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah pengembangan disiplin dalam persaingan usaha. Mayhew (2019) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi di berbagai bidang, Sumber Daya Manusia berperan dari mulai perencanaan strategis hingga citra perusahaan. Selain itu, Leonard (2019) menjelaskan kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan mengetahui kinerja karyawan, dapat melihat dan menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pemenuhan motivasi kerja dilakukan secara finansial dan non finansial oleh perusahaan dengan harapan kinerja akan meningkat. Motivasi kerja adalah dorongan dan upaya yang dilakukan untuk mencapai suatu keinginan dan tujuan dari perusahaan (Robbins, 2007). Pemberian dorongan ini dimulai dari pemenuhan dasar hingga aktualisasi karyawan.

Disisi lain kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksananya, yaitu para karyawan agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam corporate planning-nya. Untuk perhatian hendaknya ditujukan kepada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik.

UD Favorite Jombang merupakan suatu unit usaha yang memproduksi kaos kaki dan konveksi. Unit usaha ini didirikan sejak tahun 2005 tetapi baru didaftarkan resmi sebagai usaha daerah pada tahun 2013 hingga saat ini, yang awalnya industri rumahan yang memproduksi hanya pemiliknya saja tetapi berbeda dengan sekarang UD Favorite Jombang sudah memiliki 150 karyawan dan mengalami perkembangan yang sangat pesat. Karyawan pada bagian Kaos Kaki sebanyak 35 karyawan dituntut untuk memproduksi produk sesuai dengan kualitas yang diinginkan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan UD Favorite Jombang menunjukkan beberapa permasalahan terkait pelaksanaan tugas dan pemenuhan target. Karyawan memproduksi tiga jenis kaos kaki, yaitu kaos kaki sekolah yang dilengkapi dengan logo dan nama sekolah, kaos kaki muslim atau muslimah yang bermotif, dan kaos kaki olahraga yang lebih tebal dibandingkan jenis yang lain. Hasil kerja karyawan selama batas waktu tertentu dapat diukur dari kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Diketahui karyawan mengerjakan target yang ditentukan dari perusahaan mengalami peningkatan drastic karena permintaan pasar yang sangat meluap, sehingga bagian produksi kaos kaki sering kehabisan bahan baku untuk membuat kaos kaki yang sesuai dengan kualitas dan permintaan pasar. Permasalahan terkait kinerja, yaitu pada hasil laporan kinerja pada tahun 2022 diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 1.1
Rekapitulasi Hasil Kinerja Bagian Kaos Kaki Tahun 2022

Kaos Kaki					
Bagian	Bulan			Target per bulan	Prosentase
	April	Mei	Juni		
Packing	13193	13366	12558	8000/Lusin	490%
Open	4146	8463	19091	3000/Lusin	106%
Obras	5452	3832	4740	2000/Lusin	701%
Produksi	16097	18667	20735	15000/Lusin	1233%
Realisasi Produksi	38888	44155	57124	-	-

Sumber: Dokumentasi UD Favourite, 2022

Tabel 1.1 mengungkapkan target dan realisasi perusahaan. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah target produksi kaos kaki setiap bulan mengalami perubahan pada bulan tertentu. Seperti pada bulan April dan Mei dimana terjadi perubahan target kaos kaki jenis sekolah dan muslim, hal ini dikarenakan pada bulan tersebut pesanan diperkirakan akan meningkat akibat dari persiapan hari raya Idul Fitri dan tahun ajaran baru tahun 2022.

Diketahui bahwa realisasi produk pada setiap bulannya cenderung tidak stabil. Kondisi ini menyimpulkan bahwa terdapat kenaikan jumlah permintaan pasar, serta kenaikan dalam produksi kaos kaki yang sangat drastic. Perusahaan menetapkan maksimum 10% selisih dari target dan realisasi produk, akan tetapi UD. Favorite mencapai angka prosentase selisih yang melebihi dari toleransi perusahaan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan secara kuantitas yang tercatat pada bulan April, Mei dan Juni sangat melebihi target dari perusahaan kinerjanya cukup memuaskan.

Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Diantaranya adalah motivasi kerja karyawan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi umumnya akan melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan energik, juga sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga dia mau dan rela bekerja keras. Motivasi yang mendasari kinerja berasal dari faktor dorongan diri sendiri dan pencitraan sosial. Kenyataannya, permasalahan terkait motivasi yang ditunjukkan adalah gaji yang diterima karyawan dirasa kurang memenuhi kebutuhan eksistensi/keberadaan karyawan, yaitu kebutuhan akan sandang, pangan, tempat tinggal dan keamanan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Usri Nani Yunarifah, dan Lilik Kustiani (2012) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang” secara parsial pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan menunjukkan ada satu sub variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada dua sub variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Mbak Lili bagian admin serta mandor bagian produksi, fenomena yang sering terjadi pada UD. Favorite ini adalah kurangnya motivasi kerja kepada para karyawan. Terbukti pada saat melakukan observasi terdapat beberapa karyawan bagian produksi yang sering menunda pekerjaan sehingga karyawan yang dibagian borongan lebih banyak bersantai. Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas pada karyawan produksi UD Favorite Jombang akan dijadikan obyek penelitian,

Melalui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Favorite Jombang tersebut akan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja karyawan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

Maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. FAVORITE KAOS KAKI DAN KONVEKSI JOMBANG”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Favorite Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Favorite Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan dalam rangka memperbaiki semua kegiatan yang ada di perusahaan sehingga bisa meningkatkan level perusahaan.
2. Menambah informasi untuk perusahaan sebagai bahan untuk mengambil keputusan.
3. Memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk perusahaan.