

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif yang membutuhkan pengetahuan mengenai perilaku manusia dan kemampuan mengelolannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Seiring dengan perkembangan teknologi, setiap perusahaan memerlukan sumberdaya manusia untuk mencapai dan menjalankan tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi

serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian halnya dengan institusi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya

tersebut. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Untuk dapat merealisasikan keberhasilan dari tujuan perusahaan diperlukan pembinaan yang mendalam bagi para pekerja.

Pembinaan tersebut dapat diawali dengan adanya dorongan dan motivasi oleh pihak manajer. Sehingga, para pekerja memiliki gambaran serta kemauan yang keras untuk dapat membantu perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Motivasi yang dimaksudkan adalah memberikan energy positif kepada para pekerja untuk dapat berkerja secara maksimal. Motivasi tersebut dapat berupa pemberian insentif kepada pekerja sesuai dengan hasil yang telah dicapai, meberikan gambaran pengetahuan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan serta memberikan jaminan kesejahteraan bagi para pekerja. Sehingga, para kerja merasa aman, nyaman dan memiliki kepuasan berkerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Selain memberikan motivasi kepada para pekerja, manajer berhak dan wajib memberikan wadah kepada para pekerja untuk turut serta berpendapat dalam perkembangan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia seperti itu akan menjadi motivasi yang positif dalam meningkatkan kesediaan pegawai dalam bekerja keras, loyalitas, bertanggung jawab, dan inovatif dalam mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Artinya, para pekerja dapat menghasilkan kemampuan yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kemampuan yang diharapkan berupa kemampuan dalam menjalankan tugas dari perusahaan. Baik kemampuan dalam turut serta mengembangkan bisnis perusahaan maupun kemampuan dalam ketrampilan pembuatan produk perusahaan. Sehingga, hal tersebut akan membawa dampak positif dalam meningkatkan produk serta daya saing perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif Terdapat beberapa aspek yang dapat ditinjau dalam menjamin kemampuan yang tinggi dalam diri pekerja, yaitu: aspek kemampuan manajemen dalam perencanaan tenaga kerja, aspek efisiensi tenaga kerja dan aspek kondisi lingkungan kerja. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem organisasi. Sehubungan dengan pengertian tersebut, kemampuan kerja karyawan harus menjadi bagian yang diutamakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran dan bidang lainnya.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan memiliki peran yang cukup vital dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan, karena karyawanlah yang merupakan ujung tombak perusahaan, sehingga tidak mengherankan, jika penelitian tentang karyawan terus berkembang, terutama yang berkaitan dengan isu bagaimana kinerja seseorang atau sekelompok karyawan ditingkatkan, apa yang menjadi prediktor baik atau buruknya kinerja karyawan, seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan sebuah perusahaan dan sebagainya.

Dalam pandangan Keith Davis dalam buku Mangkunegara faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*)

yang terdiri Knowledge x Skill dan faktor motivasi (*motivation*) terdiri dari Attituded x Situation. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan dan pemberian motivasi kerja yang cukup dari seorang pimpinan. Maka hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan karyawan dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Apabila kemampuan yang dimiliki karyawan diiringi dengan pemberian motivasi kerja yang cukup dari pimpinan perusahaan, maka karyawan tersebut diharapkan dapat menggerakkan dan mengarahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mengotimalakan prestasi kerjanya. Untuk dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diperlukan pemahaman tentang kemampuan apa saja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu, pencapaian kinerja karyawan dapat meningkat dengan melihat pemberian motivasi kepada karyawan, dalam perkembangannya motivasi kerja erat kaitannya dengan kemampuan.

Dari definisi diatas peneliti mencoba menarik objek penelitian pada salah satu Industri yang mengacu pada manajemen sumberdaya manusia dengan cara pemberian motivasi guna meningkatkan kemampuan para pekerja Industri Jenang Jarkasi Blitar. Industri Jenang Jarkasi berada di Lingkungan Bening, Jingglong Sutojayan Kabupaten Blitar. Jenang Jarkasi memulai usaha sejak tahun 1983 dengan produk utamanya jenang ketan. Tak

hanya dengan satu rasa original, Jenang Jarkasi rasa lain yaitu jenang ketan, coklat, kacang, kedelai, nanas, pandan dan buah. Jenang Jarkasi memiliki empat outlet pusat oleh-oleh di kabupaten Blitar. Salah satunya berada di Plosorejo, Kademangan dan outlet lain berada di Lodoyo. Penerapan manajemen sumberdaya manusia akan lebih memudahkan Industri Jenang Jarkasi Blitar dalam pemberian motivasi guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan para pekerjanya. Seiring dengan persaingan yang semakin ketat, Pemilik Industri Jenang Jarkasi Blitar memandang para pekerja sebagai partner dalam menjalankan kegiatan usahanya untuk memenuhi harapan pelanggan dan menjaga keberlangsungan usahanya.

Industri Jenang Jarkasi Blitar selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kualitas produk yang dibuatnya. Namun ada beberapa masalah yang dihadapi industri Jenang Jarkasi Blitar mengenai kinerja karyawan yang menurun. Beberapa pekerja seringkali lebih sering menganggur dan mengobrol sendiri. Padahal untuk tanggung jawab pembuatan Jenang seharusnya ditanggung bersama. Banyaknya karyawan yang mengobrol sendiri disaat jam kerja telah dimulai menimbulkan permasalahan untuk menyelesaikan produksi Jenang, sehingga pemenuhan akan produksi menjadi terlambat. Ditambah lagi kurangnya perhatian para pekerja tertentu terhadap informasi tentang standar pembuatan Jenang yang telah diberikan pemilik usaha menimbulkan kualitas rasa pada Jenang Jarkasi menjadi berkurang. Dari timbulnya permasalahan tersebut, mengaruskan pihak pemilik usaha Home Industri Jenang Jarkasi Blitar untuk memberikan motivasi kepada para

pekerjanya untuk lebih memprioritaskan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja serta tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerjanya, perusahaan harus mampu memberikan dorongan serta arahan guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian pengetahuan mengenai proses kerjanya serta pemberian insentif bagi karyawan yang telah menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut akan memberikan dampak positif yang nantinya akan meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Jika motivasi yang diberikan kurang maksimal atau tidak secara rutin. Secara otomatis, tidak dapat memunculkan semangat kerja dan peningkatan kemampuan dalam diri pegawai terkait pengetahuan dan keterampilannya. Bagi pemilik usaha akan sangat merugikan apabila karyawan mulai tidak mau berfikir untuk perusahaan ditambah saat melakukan pekerjaan yang tergolong membutuhkan fisik sudah tidak bertanggung jawab lagi. Dalam hal ini menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan usaha perusahaan. Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk lebih mementingkan keberhasilan kegiatan usaha di perusahaannya. Sehingga untuk memenuhi kelangsungan perusahaan memerlukan cara berfikir yang sejalan dengan keinginan perusahaan, kemudian cara kerja yang hati-hati dan bertanggung jawab, serta bekerjasama antar karyawan (pegawai) dengan pemilik usaha agar produksi dapat berjalan sesuai tujuan usaha. Dari segi kinerja karyawan sendiri apabila motivasi kerja dan kemampuan kerja

mengalami penurunan imbasnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan menjadi menurun, untuk ukuran kinerja pada Industri ini adalah dengan memberikan kualitas terbaik dalam hal produksi untuk konsumen, apabila semua tidak berjalan semestinya maka perusahaan akan merugi. Dibutuhkan dorongan yang sesuai agar dapat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan, sehingga mampu mewujudkan kinerja para karyawan yang efisien dan bertanggung jawab. Dari sinilah peneliti tertarik mengambil judul penelitian dengan tema: judul “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Jenang Jarkasi Kabupaten Blitar”.

## **B. Permasalahan**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil penilaian yang diharapkan untuk selalu meningkat dan lebih baik. Namun saat ini kinerja karyawan di industri jenang Jarkasi mengalami penurunan. Pada bulan januari sampai bulan juni proses produksi mengalami peningkatan, tetapi dibulan juli hingga bulan desember mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan semangat kerja karyawan menurun sehingga kemampuan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak mencapai target. Adapun data yang membuktikan adanya ketidakmampuan karyawan menyelesaikan target yang sudah ditentukan perusahaan.



**Target dan Realisasi Produksi Industri Jenang Jarkasi  
Bulan Januari-Desember 2018  
(Satuan Kg)  
Data Karyawan**

**Tabel 1.1 Data Produksi**

Bulan	Proses Produksi		Proses Pengemasan	
	Hasil	Target	Hasil	Target
Januari	3.900 kg	5.000 kg	3.900 kg	3.900 kg
Februari	3.900 kg	5.000 kg	3.880 kg	3.900 kg
Maret	3.900 kg	5.000 kg	3.760 kg	3.900 kg
April	3.800 kg	5.000 kg	3.800 kg	3.800 kg
Mei	4.500 kg	6.000 kg	4.400 kg	4.500 kg
Juni	4.980 kg	6.000 kg	4.950 kg	4.980 kg
Juli	3.800 kg	5.000 kg	3.800 kg	3.800 kg
Agustus	3.750 kg	5.000 kg	3.725 kg	3.750 kg
September	3.720 kg	5.000 kg	3.700 kg	3.720 kg
Oktober	3.700 kg	5.000 kg	3.680 kg	3.700 kg
November	3.650 kg	5.000 kg	3.600 kg	3.650 kg
Desember	3.600 kg	5.000 kg	3.600 kg	3.600 kg

**Sumber : Industri jenang jarkasi tahun 2018**

Melihat dari hasil penjualan Industri Jenang Jarkasi Blitar, dapat diketahui bahwa penjualannya cenderung meningkat di bulan januari sampai bulan juni, sedangkan bulan juli sampai desember mengalami penurunan penjualan. Untuk mempertahankan minat dari para konsumen untuk tetap membeli Jenang Jarkasi Blitar, pemilik Indusrti Jenang Jarkasi Blitar harus selalu memberikan motivasi dan selalu memantau kinerja dari para pekerja. Hal itu merupakan suatu keharusan untuk tetap mempertahankan kualitas produk yang dibuat serta kualitas rasanya.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh kemampuan dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada industri jenang jarkasi kabupaten blitar ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan pada industri jenang jarkasi kabupaten blitar ?

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

#### 1. Bagi Perusahaan

Bagi Industri Jenang Jarkasi hasil penelitian dapat memberikan informasi tambahan dan masukan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

#### 2. Bagi peneliti

Dari hasil peneliti dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penelitian mengenai kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi Stie Kusuma Negara

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas dan menambah referensi bagi mahasiswa lain yang melakukan penelitian yang sama.