

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah perusahaan baik swasta maupun publik, akan ada tujuan masa mendatang maupun jangka pendek yang memang wajib dipenuhi oleh tindakan yang dilakukan. Dalam ranah sumber daya manusia, tujuannya adalah untuk mengasumsikan bahwa sumber daya manusia akan beroperasi sejalan dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satunya adalah untuk memenuhi tujuan tersebut, sumber daya manusia yang unggul harus direncanakan dan dikembangkan. Perusahaan akan berusaha untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang mendukung perusahaannya agar dapat bersaing di dunia bisnis.

Sumber daya manusia (SDM) sebuah komponen yang berarti dalam perusahaan, termasuk bisnis dan lembaga pemerintahan. Selanjutnya, sumber daya manusia merupakan elemen yang menentukan pertumbuhan perusahaan. Akibatnya, sebuah bisnis bisa berkembang jika memiliki SDM yang mumpuni di bidangnya; tetapi, jika sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan tidak berkualitas, perkembangan perusahaan juga akan terhambat.(Adha *et al.*, 2019:48)

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Kualitas sumber daya manusia menurut(Ananda Lubis *et al.*, 2019:104)merupakan perpaduan antara fisik (kesehatan) dan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, kognitif, dan bakat

lainnya) yang dimiliki seseorang dalam rangka dapat bekerja., kreatif, potensial di perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau kekuatan fisiknya, tetapi juga oleh pendidikan, tingkat pengetahuan, kedewasaan, dan sikapnya. Akibatnya, jumlah pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan semuanya dapat digunakan untuk menentukan kualitas sumber daya manusia.

Unsur motivasi kerja merupakan komponen selanjutnya yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja. Motivasi adalah kekuatan penggerak diri internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik di tempat kerja. Hal ini dimaksudkan agar dengan memberikan inspirasi, orang dapat menjadi lebih aktif dan inovatif dalam pekerjaannya. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan moral karyawan lain saat mereka menyelesaikan tugas, menghasilkan keadaan kerja yang lebih menyenangkan. (Kilvin & Siagian, 2020)

Istilah “kinerja” berasal dari kata “kinerja nyata” (*job performance* atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua hal: unsur dalam diri pegawai dan faktor di tempat kerja. Kecerdasan (*IQ*), bakat khusus, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, metode berpikir, persepsi, dan sikap kerja adalah semua elemen yang ada pada pekerja. Kinerja merupakan konsekuensi kerja seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. (Adha *et al.*, 2019:49)

PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam adalah perusahaan yang menjual smartphone merek Samsung di Kota Batam dan mengutamakan kualitas produk. Akibatnya, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan motivasi kerja yang positif merupakan hal yang wajar. Akibatnya, PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam sangat mengkhawatirkan kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja, yang merupakan komponen penting dari kemampuan perusahaan untuk menciptakan penjualan yang menguntungkan perusahaan dan bersaing dengan bisnis lain.

Berdasarkan pengamatan langsung yang telah dilakukan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki multi pengetahuan dan multi keterampilan. SDM yang berkualitas dibutuhkan oleh PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam untuk mengelola perusahaan dalam meningkatkan keuntungan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Sumber daya manusia di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam harus kreatif dan inovatif untuk mengembangkan dan memodifikasi produk PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. Adapun tingkat pendidikan dari karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	S2	4	3,15%
2	S1	13	10,24%
3	Diploma	17	13,38
4	SMA/Sederajat	93	73,23
Jumlah		127	100%

Sumber : PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam, 2022

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa kualitas pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam belum optimal karena tidak

diiringi oleh kemampuan teknis yang ada, dari hasil penamatan ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam seperti tidak ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok yang telah diberikan, masih rendahnya keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan program perusahaan, dan adanya karyawan yang kurang memiliki kemampuan konseptual dalam berinovasi bekerja, hanya bekerja apabila diperintah oleh pimpinan serta masih kurangnya perhatian pada pengembangan karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam seperti melalui pendidikan formal selain itu juga rendahnya kinerja PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam dapat diketahui bahwa karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih terdapat karyawan meninggalkan tugas pada jam kerja untuk urusan pribadi serta keinginan untuk meningkatkan kinerja pribadi masih kurang.

Permasalahan motivasi yang ada di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam dan berdasarkan keterangan pimpinan dan dokumen-dokumen yang ada di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam, ada dimana gejala dimana tingkat kehadiran karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam masih belum optimal terjadi pada bulan April 2021-Maret 2022 hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 2 Kehadiran Karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam April 2021- Maret 2022

No	Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan	Terlambat	Pulang Cepat
1	April	6	5	0	3	19	49
2	Mei	8	10	0	7	26	32
3	Juni	9	19	0	9	22	22
4	Juli	5	2	0	19	21	33
5	Agustus	10	8	0	10	20	34
6	September	13	9	4	11	16	44
7	Oktober	17	10	7	18	19	49
8	November	11	14	5	21	31	12
9	Desember	9	11	6	25	33	19
10	Januari	18	18	6	16	29	21
11	Februari	7	16	8	22	21	12
12	Maret	6	11	9	19	17	44
Jumlah		119	133	45	180	274	371

Sumber : PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam, 2022

Dari tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam masih rendah terutama didominasi oleh karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih cepat. Peningkatan kehadiran pada tabel diatas menunjukkan rendahnya tingkat motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat menjadi dasar penukaran motivasi, semakin banyak karyawan yang tidak hadir, datang terlambat dan pulang lebih cepat berarti tingkat motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja karyawan, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti belum optimalnya sistem pengembangan prestasi yang diterima karyawan yang belum memiliki prestasi dan kinerja yang baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif, tingkat pendapatan yang sama antar karyawan yang kinerja baik dengan kinerjanya kurang.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam. diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan masih sangat rendah. Hal

ini dapat dibuktikan dengan penurunan hasil penjualan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam.

Tabel 1. 3 Data Penjualan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam April 2021-Maret 2022

No	Bulan	Total Hasil Penjualan	Target Penjualan (unit)	Persentase (%)
1	April	231	300	0,77
2	Mei	200	300	0,67
3	Juni	305	300	1,02
4	Juli	300	300	1,00
5	Agustus	287	300	0,96
6	September	278	300	0,93
7	Oktober	294	300	0,98
8	November	291	300	0,97
9	Desember	278	300	0,93
10	Januari	282	300	0,94
11	Februari	289	300	0,96
12	Maret	276	300	0,92
Jumlah		3311	3600	11,04

Sumber : PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam, 2022

Tingkat pencapaian kinerja karyawan di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam buruk, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.3 dari data di atas, oleh karena itu perusahaan harus menilai kinerja orang-orang ini dan mencari tahu apa yang menghalangi mereka untuk melakukan yang terbaik. Kinerja karyawan yang rendah mungkin memiliki pengaruh yang merugikan pada organisasi, yang mengakibatkan kerugian finansial. Pada bulan April dan Mei 2021 tercatat karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target yang ditentukan, namun pada bulan Juni dan Juli 2021 tercatat penjualan tersebut memenuhi target. Tetapi antara Agustus 2021 dan Maret 2022, mereka tidak dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Akibatnya, dapat dinyatakan bahwa penurunan kinerja karyawan mungkin memiliki pengaruh negatif terhadap pendapatan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam belum optimal karena tidak diiringi oleh kemampuan teknis yang ada.
2. Kualitas sumber daya manusia di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam seperti tidak sesuai antara tingkat pendidikan dengan jabatan.
3. Rendahnya motivasi karyawan di PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam ditunjukkan dengan pencapaian kinerja yang masih rendah dari target

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan yang akan diteliti secara mendalam. Rumusan masalah tersebut sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam ?
2. Bagaimana pengaruhmotivasisecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam ?
3. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasisecara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat membuat tujuan penelitian yang akan diteliti secara mendalam. Tujuan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruhmotivasisecara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Para penulis mengantisipasi manfaat berikut dari melakukan penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi pembaca, untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
- b. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang realistis.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam khususnya, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia dan motivasi berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan temuan tersebut digunakan untuk mengembangkan kebijakan dan strategi terkait masalah sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.