

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia dunia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya, dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa ada upaya yang bersungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya bangsa-bangsa akan tertinggal dengan tanpa memiliki peluang untuk maju atau bersaing dengan bangsa yang lebih dahulu maju. Untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada secara optimal.

Langkah awal dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik pada umumnya dimulai dari seleksi, pemeliharaan, dan penempatan kerja karyawan. Sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan SDM yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya. Proses seleksi yang efektif harus dilakukan dengan mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan, karena dalam analisis pekerjaan itu tergambar uraian pekerjaan yang akan dilakukan. Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut dan standar produktivitas kerja yang harus dicapai. Jadi seleksi yang efektif dan penempatan karyawan yang tepat akan mendorong naiknya produktivitas dan prestasi kerja karyawan.

Setiap pencapaian prestasi diikuti oleh perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Prestasi ini akan memacu semangat kerja supaya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sesuai target yang diinginkan agar mencapai sasaran yang telah mencapai tujuan dan harapan pimpinan. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam pekerjaannya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Samsudin (2010: 162) “Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi”. Penampilan hasil kerja tersebut yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Selain itu upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia harus terus menerus ditingkatkan. Peranan perusahaan juga diperlukan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sedangkan upaya peningkatan kualitas tenaga kerja menurut Rusdianto (2008: 1) ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi upaya memperbaiki kinerja, kebijakan dalam perencanaan SDM perusahaan, lingkungan kerja perusahaan. Sedangkan faktor eksternal meliputi, perubahan kebijakan/peraturan pemerintah, kemajuan dan perkembangan teknologi dan kondisi perekonomian yang berkembang.

Disamping kualitas sumber daya manusia, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. Maka sangat penting bagi perusahaan harus menanggapi kebutuhan dan harapan karyawan, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan akan semakin termotivasi.

Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Seorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan organisasi dimana dia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja masing-masing individu. Menurut Rivai (2005: 455) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik diperlukan adanya perbaikan motivasi kerja karyawan yang berorientasi pada kepentingan perusahaan.

Pendapat lain tentang motivasi menurut Handoko (2001: 193) “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Berdasarkan latar belakang pemikiran dipahami bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan.

Namun pada prakteknya masalah prestasi kerja karyawan yang terjadi antara lain kurangnya kerjasama pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan, kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku kedalam peraturan yang berlaku sehingga kemampuan dan keterampilan karyawan tidak berkembang. Masalah kualitas sumber daya manusia dirata-ratakan berkriteria baik dari tahun 2010 sampai dengan 2014 walaupun masih ada yang berkriteria cukup dan tidak dinilai. Tenaga kerja yang cakap, berkualitas tinggi akan memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan kinerja karyawan KUD Margorejo. Motivasi adalah masalah-masalah yang jarang mendapat prioritas utama dalam perusahaan, tetapi cukup memberikan arti penting bagi perusahaan.

Koperasi Unit Desa (KUD) merupakan koperasi serba usaha yang beranggotakan penduduk desa dan berlokasi di daerah pedesaan, daerah kerjanya biasanya mencakup satu wilayah kecamatan. KUD Margorejo yang terletak di Desa Margorejo merupakan pusat layanan kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang menjalankan bidang usaha misalnya koperasi simpan pinjam (KSP), jasa rekening listrik, rice mill unit bekerjasama pihak ketiga, pengecer LPG, dan jasa gudang. Koperasi simpan pinjam diarahkan pada usaha yang berkaitan langsung dengan kepentingan anggota, baik untuk menunjang usaha maupun kesejahteraannya. Meskipun unit usahanya sudah besar dan kegiatannya meluas, akan tetapi prestasi karyawan harus menjadi perhatian bagi seorang manajer.

Untuk menunjang keberhasilan tersebut, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh manager yaitu memperhatikan kualitas sumber daya manusia dengan menyeleksi para pelamar pekerjaan dengan teliti dan memberikan motivasi kepada karyawan yang semuanya itu diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian lebih mengarah dengan judul “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KUD MARGOREJO KABUPATEN PATI TAHUN 2014”.

B. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini:

1. Lokasi yang diteliti adalah Koperasi Unit Desa (KUD) Margorejo
2. Subjek penelitian yang diteliti adalah karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Margorejo
3. Variabel dependen yang diteliti adalah prestasi kerja karyawan berupa kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, inisiatif, intelegensi (kecerdasan).
4. Variabel independen yang diteliti yaitu
 - a. Kualitas Sumber Daya Manusia berupa pengetahuan, keterampilan, keahlian, pelatihan, kemampuan fisik.

- b. Motivasi Kerja berupa penghargaan yang layak, pemberian perhatian dan perlakuan yang wajar, persaingan, partisipasi, kebanggaan, pengakuan atas prestasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka permasalahan peneliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014?
3. Adakah pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

- 1) Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya prestasi kerja karyawan.
- 2) Untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan masalah kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

b. Bagi KUD Margorejo Pati

- 1) Sebagai masukan mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 2) Sebagai pertimbangan dalam rekrutmen karyawan.

c. Bagi Penulis

- 1) Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.