

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, permintaan kayu dunia yang sangat banyak menuntut semua produsen penghasil kayu harus bekerja ekstra keras dan efisien. Mengingat permasalahan yang sedang dihadapi yaitu banyaknya permintaan yang belum terpenuhi menunjukkan bahwa pihak perusahaan belum mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik. Upaya perusahaan dalam memenuhi permintaan tersebut menjadi sangat penting, mengingat karena memiliki potensi untuk mendapatkan laba yang lebih besar. Peranan sumber daya manusia menjadi sangat vital bagi perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas jalannya kelancaran proses produksi bagi perusahaan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, perusahaan sudah semestinya lebih memperhatikan masalah sumber daya manusia yang ada.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan adanya motivasi diharapkan karyawan dapat bekerja dengan giat serta mempunyai kinerja yang tinggi.

Berkembangnya jaman dengan ilmu pengetahuan dan teknologinya yang terus berubah, menuntut karyawan dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang

terjadi. Salah satu cara untuk membuat karyawan beradaptasi dengan perubahan tersebut dilakukan dengan pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Ketika karyawan telah mendapatkan pelatihan tertentu maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sikula (2000) menyatakan tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan mutu kerja, meningkatkan ketetapan dalam *human resource planning*, memperbaiki moral kerja, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja, menunjang pertumbuhan pribadi. Dengan demikian sangat jelas bahwa ketika pelatihan dilakukan akan berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dan selanjutnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disamping itu, budaya yang ada dalam organisasi/perusahaan harus diperhatikan. Dimana penekanan budaya-budaya tersebut pada karyawan dalam bekerja untuk peranan penting karena merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku individu yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku yang membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Seiring dengan bergulirnya waktu yang menuntut banyak perubahan, banyak organisasi saat ini merasa perlu untuk mengubah budayanya guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh keuntungan yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan masa datang seperti yang dibutuhkan organisasi. Budaya yang mendukung atau yang tidak mendukung ini kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins, 2001).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan

seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Motivasi selalu dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri tanpa ada pengaruh dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang arah rangsangannya dari luar individu.

Sedangkan faktor yang memperngaruhi motivasi instrinsik adalah tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, pengakuan/penghargaan, prestasi dan pengembangan potensi individu. Sedangkan faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik adalah gaji/insentif, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi dan hubungan antar pribadi. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung akan berkontribusi pada suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan karyawan yang termotivasi secara ekstrinsik cenderung mengharapkan imbalan yang akan diberikan oleh perusahaan demi menunjang kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia“**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia ?
2. Apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Perkayuan Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain diharapkan tujuan penelitian tercapai, penelitian ini juga diharapkan memberi manfaat positif untuk berbagai pihak, seperti akademisi dan juga perusahaan dan juga pihak peneliti.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi PT. Sari Tain Perkayuan Indonesia Group dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk kepentingan perusahaan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan suatu organisasi maupun perusahaan.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.