

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. LATAR BELAKANG**

Pada era globalisasi dan pasar bebas seperti saat ini, kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat tinggi. SDM yang berkualitas dibutuhkan agar industri di Indonesia dapat bersaing dengan industri luar negeri. Kemajuan suatu perusahaan tidak akan tercapai tanpa sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Douglas, Rohmat Hugroho .1996. Menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Salah satu cara untuk tetap mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan agar tetap bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam memenangkan persaingan antar perusahaan. Kinerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi karyawan tersebut di perusahaan. Seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya sesuai dengan prestasinya. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan melalui motivasi dari pimpinan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, motivasi sangat berperan penting karena dengan adanya motivasi diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

Motivasi yang diterima oleh karyawan dapat membantu karyawan dalam mengubah cara bekerjanya, seperti menjadi lebih kreatif, lebih produktif dalam bekerja, dan dapat memberikan lebih banyak inovasi dalam meningkatkan perkembangan perusahaan serta karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, perusahaan pun dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan baik dari sisi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan standar kerja yang lain.

PT Kusuma Mulia adalah salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang industri textile yang ada di kota Karanganyar. PT Kusuma Mulia merupakan pasar industri dimana perusahaan ini membeli bahan baku untuk diproses kembali menjadi bahan setengah jadi atau barang jadi sehingga memiliki nilai jual yang lebih tinggi.

Di PT Kusuma Mulia itu sendiri sangat bervariasi keadaan pegawainya. Dari survey lapangan yang telah penulis lakukan. Penulis melihat bahwa kinerja karyawan PT Kusuma Mulia, masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, mengobrol di waktu jam kerja, dan sebagainya. Dilihat dari ketercapaian target produksinya menunjukkan adanya penurunan, Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang.

Jika kasus ini yang ditemui maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, pendidikan atau pelatihan. Sedangkan sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi yang tinggi maka kasus ini dapat diselesaikan dengan pemberian incentive atau penghargaan. Dengan insetif tersebut maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi. yang nantinya diharapkan kepada PT Kusuma Mulia dapat menciptakan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dengan judul. **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Kusuma Mulia Di Karanganyar”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT Kusuma mulia Karanganyar.

## **1.3. Tujuan penelitian**

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Kusuma Mulia Karanganyar.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu dan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta meningkatkan kemampuan yang dimiliki serta sebagai sarana mengaplikasikan berbagai ilmu pengetahuan yang telah dipelajari sekaligus untuk menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi PT Kusuma Mulia**

Sebagai bahan masukan bagi PT Kusuma Mulia dalam mengkaji, mengevaluasi, dan merevisi faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja karyawan

## **1.5. Asumsi**

Penelitian ini dilakukan di PT Kusuma Mulia pada karyawan tetap dan tidak pada masa training dan bekerja diatas 2 tahun dan kemampuan kerjanya sudah tidak diragukan lagi karena sudah berpengalaman didalam bidang yang di jalannya.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dalam enam bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, masalah pokok, tujuan dan manfaat penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir, dan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Memuat uraian tentang metode penelitian dan berisi lokasi penelitian, rancangan penelitian, jenis dan sumber data, variable penelitian, metode pengumpulan data, metode analisis data, dan definisi operasional variabel.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis pengolahan data dan Pembahasan mengenai hasil terhadap pengaruh peningkatan kinerja.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian serta saran bagi instansi terkait maupun untuk penelitian selanjutnya