

BAB 1

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, apa pun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Fungsi perusahaan adalah mengelola seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar (faktor eksternal). Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis.¹

¹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), hlm. 1.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat ditawar lagi bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keunggulan dalam bersaing. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas sumber daya dapat mendorong penggunaan sumber daya lain oleh organisasi, sehingga dapat dicapai keunggulan yang kompetitif dalam jangka Panjang. Daya saing sebuah organisasi sangat erat hubungannya dengan efektivitas organisasi dalam memuaskan kebutuhan *stakeholders*, baik *inside stakeholders* (pemasok, investor, distributor, karyawan, dan pelanggan) maupun *outside stakeholders* (masyarakat, pemerintah, dan pesaing).²

Sumber daya manusia yang dapat beradaptasi dengan keahlian yang dibutuhkan oleh bisnis untuk berbagai situasi penting. Menteri keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa Sumber

² Thamrin, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2014), hlm. 1.

Daya Manusia (SDM) yang berkualitas akan dapat memunculkan motivasi yang kuat, ambisi, cita-cita, dan semangat yang berkobar untuk memajukan bangsa negara dengan ide yang cemerlang. Masa depan bangsa akan semakin maju, hal tersebut dapat dilihat dari pendapatan per kapita atau pendapatan rata-rata masyarakatnya. Sumber daya manusia dari masa ke masa harus terus diperbarui dan dikembangkan agar dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan,³ dan mampu bersaing dan cepat beradaptasi dengan perubahan dan

Perusahaan yang membutuhkan karyawan banyak, seperti perusahaan garmen. Garmen merupakan sebuah pabrik pakaian atau tekstil yang memproduksi berbagai macam jenis pakaian untuk diperjual belikan sehingga membutuhkan banyak karyawan untuk mengerjakannya. Hal itulah yang membedakan antara garmen dan konveksi. Konveksi adalah usaha yang bergerak

³ Nafisa Nur Aini, Abdul Qodir Jaelani, dan M. Khoirul ABS, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Maudiza Group Malang", E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Vol. 1 No. 1, 2020, hlm. 33.

pada bidang pembuatan pakaian jadi, namun dengan jumlah produksi dan karyawan yang lebih sedikit daripada garmen. Skalanya yang kecil, konveksi biasanya dimiliki oleh perorangan bahkan terkadang melakukan produksi hanya saat ada pesanan datang.⁴

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga tinggi atau rendahnya motivasi kerja akan menentukan kinerjanya. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya dalam sebuah perusahaan.

⁴ money.kompas.com, diakses pada Selasa, 28 Desember 2021 pukul 08.15.

Mengingat bahwa orang adalah sumber utama dukungan untuk operasi perusahaan, memberikan kualitas tertinggi saat bersaing di industri terkait memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Potensi sumber daya manusia perusahaan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin jika organisasi ingin memenuhi targetnya.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Elemen fundamental yang dapat membimbing dan menginspirasi perilaku seseorang untuk terlibat dalam suatu kegiatan adalah motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih keras dan lebih rajin untuk menyelesaikan tugasnya, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja. Untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dan tujuan perusahaan yang direncanakan, pengusaha harus mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Kinerja adalah hasil dari melakukan tugas-tugas tertentu. Produk kerja seorang karyawan harus mampu memajukan bisnis secara signifikan. Karyawan yang memberikan pekerjaan yang berkualitas akan dapat membantu bisnis dalam mencapai tujuannya.⁵ Kinerja yang terbaik adalah kinerja yang baik. Ini adalah uang yang disisihkan oleh bisnis atau organisasi untuk memenuhi tujuannya.

Manajer manajemen dan organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan jika mereka ingin berfungsi dengan baik. Gaya kerja, layanan pelanggan, dan suasana tempat kerja semuanya mencerminkan kinerja karyawan. Dalam penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kerapian, ke-disiplinan, tingkat kesalahan dan keterkaitan hasil dalam bekerja bekerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari proses penyelesaian tugasnya secara

⁵ Arnold Jassen Wijaya dan Heru Susilo, “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 60 No. 1, 2018, hlm. 180-182.

efektif dan efisien serta dapat melakukan fungsi dan perannya.

Karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal jika didukung dengan sesuatu yang dapat mendorongnya mencapai titik itu, seperti dengan adanya kompensasi, pujian dari atasan atau karyawan yang lain, keinginan untuk memenuhi kebutuhan, mendapat gaji yang sepadan dengan apa yang dilakukan, agar mencapai cita-cita yang diinginkan, menambah pengalaman, dan menjamin kehidupan masa depan. Hal-hal tersebut dapat menjadi pendorong seorang karyawan dalam mencapai tujuannya maupun tujuan perusahaan.

Maka dari itu, dalam buku ini penulis akan membahas mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, mulai dari manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi kerja, teori motivasi, faktor yang mempengaruhi motivasi, metode motivasi, dan tujuan motivasi. Pengertian kinerja karyawan,

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja karyawan, penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, dan manfaat penilaian kinerja.