BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Dessler, 2011). Sedangkan Mangkunegara, (2011) berpendapat bahwa perencanaan sumberdaya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Marwansyah (2010), manajemen sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesehjateraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sumberdaya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang, (Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, dan Mac D.B. Walangitan, 2011). Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Hasibuan, (2012) seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika termotivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2013), bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja karyawan yang dimiliki tersebut rendah. Motivasi karyawan merupakan elemen terpenting bagi semua organisasi untuk mencapai prestasi baik itu publik maupun swasta (Chintallo & Mahadeo, 2013).

Selain itu, pemberdayaan karyawan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk memikirkan kembali tentang cara-cara melakukan kegiatan tersebut, oleh karena itu, coba perbaiki cara-cara tersebut, (Abualoush dan kawan - kawan, 2018). Baru-baru ini, semakin banyak organisasi yang secara ekstensif mengadopsi kebijakan pemberdayaan sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja. Artinya, kebijakan pemberdayaan akan meningkatkan solusi kreatif atas setiap kesalahan yang mungkin terjadi dalam aktivitas sehari-hari sehingga kinerja juga akan meningkat. Nursyamsi, (2012) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi, dimana perusahaan memberi dorongan kepada karyawan untuk memanfaatkan segala sarana dan sumber daya yang telah tersedia.

Menurut Hasibuan, (2014) Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Kinerja yang baik sangat di butuhkan oleh perusahan agar dapat mememenuhi tujuan, Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Mangkunegara, (2010) bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan ingin memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan inilah yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka kepada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, durasi output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Asbari, 2020). Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil pekerjaan, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama (Santoso, 2019).

Pemberdayaan dengan keterlibatan karyawan dalam perusahaan dan kepercayaan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya akan menghasilkan pencapaian pada perusahaan, dalam kondisi pandemi saat ini segala kegiatan harus mematuhi protokol kesehatan yang di tetapkan oleh pemerintah. Namun, pada kenyataannya masih saja ada karyawan tidak menaati peraturan salah satunya di CV. Penamas. Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan di CV. Penamas masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi protokol kesehatan, dan menafaatkan dengan kondisi covid dengan tidak masuk kerja, padahal perusahan menetapkan kerja dengan memenuhi protokol kesehatan. Kemudian, keterlambatan kerja masih terjadi. Hal ini membuat kualitas dan kuantitas dalam bekerja tidak sesuai dengan terget yang menjadi tujuan perusahaaan. Selain itu, pengurangan karyawan yang terjadi selama pandemi mencapai 30%, sehingga perlu adanya pemberdayaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan yang masih bekerja. Kinerja pegawai biasanya juga di pengaruhi oleh motivasi, dan peraturan yang ada didalam organisasi tersebut.

Dapat dilihat pada tabel rincian presensi karyawan adanya penurunan sebesar 7% di 3 tahun terakhir di CV. Penamas, rinciannya di bawah ini sebagai berikut.

Tabel 1.1 Presentase kehadiran karyawan CV Penamas

No	Bulan	Tahun			
		2017	2018	2019	2020
1	Januari	-	98%	95%	99%
2	Februari	-	99%	100%	100%
3	Maret	-	99%	100%	100%
4	April	-	99%	100%	62%
5	Mei	-	100%	100%	99%
6	Juni	-	99%	99%	99%
7	Juli	96%	100%	99%	93%
8	Agustus	97%	100%	98%	91%

9	September	98%	100%	96%	83%
10	Oktober	99%	100%	80%	96%
11	No vember	97%	100%	85%	99%
12	Desember	99%	98%	99%	96%
Total		98%	99%	96%	93%

(Sember : Presensi Karyawan Cv. Penamas)

Dari tabel di atas tentunya dalam sebuah perusahaan perlu adanya perbaikan dan evaluasi agar karyawan dapat lebih baik lagi , dan berkeinginan untuk bertindak disiplin, maka perlu adanya motivasi kerja dari atasan. Motivasi kerja adalah keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan, yaitu untuk mencapai tujuan. Seperti menurut Purwanto, (2020) motivasi kerja merupakan suatu kondisi dalam kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak hal, dimana motivasi karyawan menjadi faktor utama jika karyawan lebih termotivasi maka kinerja organisasi juga akan meningkat (Saif ullah malik et'al, 2012).

Berdasarkan latar belakang penulis pembuat dalam sebuah karya tulis ilmiah berbentuk paper dengan mengangat judul penelitian **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Penamas, Tanjung Senang, Bandarlampung"**

1.2. Rumusan masalah

Rumusan masalah dilihat dari fenomena yang terjadi dan Kesenjangan Penelitia terdahulu.

1. Fenomena yang terjadi

   Dalam masa pandemi saat ini keadaan ekonomi sangat menurun, pentingnya motivasi seorang pimpinan terhadap bawahannya sagat mempengaruhi terbentuknya karakter karyawan yang mampu menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas, dengan kondisi ekonomi

saat ini pengurangan karyawan hampir sering terjadi di setiap perusahaan guna mengurangi biaya pengeluaran perusahan, fenomena yang terjadi di perusahaan CV. Penamas pengurangan karyawan mencapai 30% selama pandemi, dengan itu fungsi pemberdayaan karyawan bisa di manfaatkan untuk mengisi kekosongan jabatan.Namun, kinerja yang perlu adanya pemberdyaan kembali dan pemanfaat sumberdaya yang ada. Peran seorang pimpinan tertinggi yaitu untuk memotivasi dan memfasilitasi para karyawan agar dapat menambah kemampuan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya. Perlu adanya pelatihan dan pengembangan kemampuan sebagai penambahan wawasan yang baru untuk kinerja yang tinggi.

2. Kesenjangan Penelitian Terdahulu

I Wayan Juniantara, dan I Gede Riana (2015), Hasil analisis data menunjukan bahwa motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Ini artinya motivasi yang diukur melalui sembilan indikator yaitu *achievement* (prestasi kerja), *advancement* (pengembangan diri), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *recognition* (pengakuan*), company policy* (kebijakan perusahaan), *relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja), *work security* (keamanan kerja), *relationship with supervisor* (hubungan dengan atasan) dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi. Hal ini memberikan petunjuk bahwa hipotesis diterima. Cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen koperasi dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Sementara menurut penelitian (Muhammad Abdillah Syawal, 2018) Hasil analisis membuktikan Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berimplikasi terhadap komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional

mempengaruhi kinerja, sedangkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan

1.3. Pertanyaan Penelitian

Masalah yang akan dibahas berdasarkan fenomena saat ini dan kesenjangan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadapa Kinerja Karyawan CV. Penamas?
2. Apakah Pemberdyaan Karyawan berpengaruh terhadapa inerja Karyawan CV. Penamas ?
3. Apakah Motivasi kerja dan Pemberdayaan karyawan keduanya berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Penamas?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Penamas.
2. Untuk Menguji dan menganalisi pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Penamas .
3. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan CV. Penamas.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahan CV. Penamas

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagi bahan masukan dalam pengelolaan SDM yang berkaitan dengan pengambilan keputusan

   dan kebijakan di dalam Karyawan CV. Penamas.
2. Bagi Universitas/Akademik

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan refrensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, dan pembahsan dari analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang didapat dari hasil penelitian, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.