

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk mempertahankan dan mengembangkan bisnisnya, perusahaan-perusahaan berusaha keras mencapai keberhasilan agar dapat terus bertahan dan berkembang dalam jangka panjang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam instansi pemerintah yang bertugas untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Roda globalisasi yang terus bergerak cepat menuntut pemerintah untuk memanajemen SDM dengan lebih baik agar SDM mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dari segi teknologi dan budaya. Tercapainya tingkat kinerja SDM yang bagus tidak lepas dari tingginya tingkat komitmen organisasi pegawai atas pekerjaannya didalam sebuah organisasi. Komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai di organisasi tempat ia bekerja.

Menurut **Suparyanto (2020)** sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Salah satu faktor utama yang menjadi pendukung keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Keberhasilan suatu usaha ditentukan oleh manajemen

pengelolanya, termasuk di sini adalah para karyawan. Apalagi di era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat, sehingga para karyawan harus mampu memberikan kontribusi agar keberlangsungan perusahaan terus meningkat seiring perkembangan jaman yang semakin kompleks. Karena tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (**Silaen et al.,2021**).

Pada konteks PT. Aura Mandiri Sejahtera, kinerja karyawan menjadi perhatian utama manajemen dalam upaya meningkatkan daya saing dan pertumbuhan perusahaan. Dua faktor yang dipandang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan kualitas SDM.

Menurut **Fitri (2021)** Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. kinerja Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan (**Indah, 2021**).

Menurut **Sofyandi (2020)** perencanaan SDM adalah sebuah proses identifikasi dan analisis untuk memiliki SDM yang bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya, menurut **Hidayat & Syam (2021)** perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang menganalisis keadaan SDM yang bertujuan agar jumlah dan kualitas SDM dengan keterampilan yang sesuai terpenuhi ketika perusahaan atau organisasi membutuhkannya perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah rencana sistematis dalam memprediksi kebutuhan karyawan dengan ketersediaan untuk waktu yang akan datang. Dengan demikian, pihak HRD (*Human Resource Department*) bisa segera melakukan tugas tim HRD dalam perencanaan untuk melaksanakan rekrutmen pekerja, seleksi, pelatihan, dan rangkaian lainnya. **Sangsurya et al. (2021)** juga mendefinisikan tentang perencanaan SDM, yakni sebagai suatu proses manajemen yang menentukan mobilitas SDM organisasi atau perusahaan saat ini menuju posisi di masa depan yang diinginkan.

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Menurut **Wau (2022)** pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan.

Menurut **Cakranegara et al. (2022)** Motivasi memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal. Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak

suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan.

PT. Aura Mandiri Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan pemurnian batuan, serta memiliki jenis usaha Asphalt Mixing Plant (rencana pencampuran aspal) dan Batching. Berlokasi di Kabupaten Pasaman, Sumatra Barat, perusahaan ini berdiri dengan landasan hukum yang mengacu pada peraturan pemerintah daerah, khususnya terkait kewenangan pemberian izin usaha di sektor pertambangan. PT Aura Mandiri Sejahtera telah memperoleh izin prinsip dan berbagai persetujuan lainnya, termasuk izin lingkungan untuk pembangunan fasilitas pemecah batu di Nagari Ladang Panjang, Kecamatan Tigo Nagari. Dengan izin-izin tersebut, perusahaan ini memiliki dasar yang kuat untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya secara legal dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Berikut gambaran umum kinerja karyawan PT Aura Mandiri Sejahtera.

**Tabel 1.1**  
**Penjualan tahun PT. Aura Mandiri Sejahtera**  
**tahun 2023**

No	Bulan	Rit	Volume	Jumlah
1	Januari	109	1874,13	616.522.100
2	Febuari	100	3036,72	662.114.300
3	Maret	212	6288,05	1.369.796.500
4	April	86	2642,85	514.977.500
5	Mei	72	9051,59	390.531.100

6	Juni	185	8256,782	778.868.180
7	Juli	489	16932,349	1.882.403.795
8	Agustus	1305	24903,005	4.056.403.920
9	September	742	35040,886	3.125.828.860
10	Oktober	873	38741,764	6.515.341.950
11	November	680	25279,251	4.977.795.225
12	Desember	704	10838,41	3.128.089.375
Total		5557	182885,787	28.018.672.805

*Sumber: PT. Aura Mandiri Sejahtera*

Tabel di atas menunjukkan data bulanan terkait ritase, volume, dan jumlah pendapatan. Dari data tersebut, terlihat bahwa volume tertinggi terjadi pada bulan Oktober dengan angka 38.741,764, yang juga menghasilkan jumlah pendapatan tertinggi sebesar Rp 6.515.341.950. Sebaliknya, volume terendah tercatat pada bulan Mei sebesar 9.051,59, dengan jumlah pendapatan terendah sebesar Rp 390.531.100. Secara umum, terdapat fluktuasi signifikan dari bulan ke bulan, di mana peningkatan kinerja mulai terlihat dari bulan Juni, mencapai puncaknya pada periode Juli hingga Oktober, sebelum akhirnya menurun kembali di bulan-bulan berikutnya. Periode Juli hingga Oktober menjadi yang paling produktif dalam hal volume dan pendapatan, sementara bulan April dan Mei menunjukkan performa yang paling rendah. Hal ini mengindikasikan perlunya optimalisasi perencanaan operasional dan sumber daya pada bulan-bulan dengan kinerja rendah untuk meningkatkan produktivitas dan pendapatan secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Karyono (2021)** menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Rawis et al. (2021)** mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **Mu'ah et al. (2023)** menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Tulhusnah (2022)** Mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh **D. Saputra & Feros (2023)** menjelaskan motivasi berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **Octaviani (2022)** Mengemukakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut maka penelitian tertarik untuk meneliti terkait **"Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aura Mandiri Sejahtera"**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas dapat ditentukan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan sering mengalami naik turun, sehingga berdampak pada efektivitas kerja dan pencapaian target perusahaan.
2. Perencanaan SDM yang tidak optimal menyebabkan ketidak sesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan tujuan organisasi.
3. Kurangnya keterampilan dan kompetensi karyawan menyebabkan produktivitas rendah dan tidak maksimalnya kinerja perusahaan.
4. Minimnya semangat kerja dan kurangnya insentif dapat menurunkan produktivitas serta meningkatkan angka ketidakhadiran.
5. Ketidak tercukupan program pelatihan menghambat peningkatan keterampilan dan adaptasi karyawan terhadap perubahan industri.
6. Kurangnya rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan berdampak pada kinerja dan pencapaian target.
7. Manajemen SDM yang kurang optimal menyebabkan ketidak seimbangan beban kerja dan kurangnya koordinasi antar tim.
8. Minimnya evaluasi terhadap kinerja karyawan menghambat perbaikan dan pengembangan individu serta organisasi.
9. Layanan yang kurang optimal mengakibatkan berkurangnya kepercayaan dan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan.
10. Kurangnya kesiapan perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi dapat menghambat daya saing dan operasional bisnis.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan luasnya ruang lingkup penelitian. Untuk memberikan arahan dan memudahkan penelitian ini, maka peneliti memfokuskan menganalisis variabel bebas yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), Kualitas Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Z) Pada PT. Aura Mandiri Sejahtera.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja pada PT. Aura Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja pada PT. Aura Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimana Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aura Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aura Mandiri Sejahtera?
5. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aura Mandiri Sejahtera?
6. Bagaimana Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Aura Mandiri Sejahtera?

7. Bagaimana Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Pt. Aura Mandiri Sejahtera?

### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang masalah maka peneliti menentukan beberapa tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja pada PT. Aura Mandiri Sejahtera
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja pada PT. Aura Mandiri Sejahtera
3. Untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aura Mandiri Sejahtera
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aura Mandiri Sejahtera
5. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aura Mandiri Sejahtera
6. Untuk mengetahui Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi Kerja Pada PT. Aura Mandiri Sejahtera
7. Untuk mengetahui Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Aura Mandiri Sejahtera

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aura Mandiri Sejahtera.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk pihak pihak yang memerlukan sebagian informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sering melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi PT. Aura Mandiri Sejahtera

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat menjadikan bahan evaluasi kerja dan sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu diharapkan perusahaan mampu menciptakan produk yang berinovasi dan bernilai jual tinggi.

4. Bagi perusahaan lain

Penelitian membantu perusahaan mengambil keputusan strategis data yang akurat dan terukur. Hasil penelitian juga memungkinkan perusahaan

mengidentifikasi peluang baru di pasar serta memahami perubahan preferensi konsumen dengan lebih baik.