

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Peneleitian

Sebuah perusahaan yang unggul, salah satu bagian terpenting yaitu adanya sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan tidak akan berkembang jika sumber daya manusianya tidak memberikan kontribusi dengan maksimal. Pada akhirnya perusahaan akan kalah oleh para pesaing. Untuk mengisi berlangsungnya “Masyarakat Ekonomi ASEAN” yang dimulai pada akhir 2015, tentunya perusahaan-perusahaan terus berinovasi dan berupaya optimal untuk berkembang agar tidak kalah oleh perusahaan perusahaan pendatang nantinya. Salah satu syarat untuk turut serta dalam persaingan masyarakat ekonomi ASEAN, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam kualitas maupun kuantitas kerjanya. Hal itulah yang menjadi indikator tercapainya prestasi kerja yang memuaskan.

Prestasi kerja karyawan merupakan aspek penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Prestasi kerja dalam perusahaan sebagai jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kondisi prestasi kerja karyawan kecuali sudah ada pada titik terendah atau bisa dikatakan kondisi terburuk. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya prestasi kerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Untuk mencegah hal itu terjadi,

diperlukan suatu motivasi yang dilakukan secara kontinyu kepada karyawan untuk dijadikan faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja.

Motivasi merupakan dorongan yang muncul baik itu dalam diri seseorang maupun dari pihak luar yang mengarahkan seseorang tersebut untuk bekerja lebih optimal. Para pekerja seperti karyawan suatu perusahaan pasti memiliki motivasi yang muncul dalam dirinya untuk bekerja dan berprestasi. Hal yang menjadi persoalan adalah apakah para pekerja tersebut juga mendapatkan motivasi dari pihak luar khususnya organisasi perusahaan sebagai tempat dimana mereka bekerja.

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Motivasi kerja karyawan begitu penting baik bagi karyawan sendiri maupun bagi perusahaan yang memiliki karyawan. Motivasi kerja karyawan juga bukan hanya tanggung jawab sebelah pihak saja, namun keduanya memiliki tanggung jawab untuk meningkatkannya. Seorang karyawan, tidak boleh hanya mengharap perusahaan memberikan motivasi. Sebaliknya, pemilik perusahaan tidak boleh hanya menyuruh karyawan untuk memiliki motivasi kerja. Keduanya harus proaktif membangkitkan motivasi kerja karyawan sebab akan memberikan pengaruh positif bagi keduanya.

Memberikan motivasi yang tepat, prestasi kerja akan meningkat dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan akan lebih besar lagi. Untuk itulah, perusahaan harus memberikan perhatian yang besar terhadap kondisi pemberian

motivasi karyawan yang mereka miliki. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan.

Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Dengan pemberian motivasi yang tepat, akan berdampak pada prestasi kerja. Maka dari itu, pemberian motivasi mutlak diperlukan perusahaan dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk berprestasi.

PT. Eastern Modern Apparel merupakan badan usaha milik swasta yang bergerak di bidang jasa, jasa yang ditawarkan berupa konfeksi atau pembuatan pakaian wanita dalam skala yang cukup besar. PT. Eastern Modern Apparel merupakan salah satu dari sebagian perusahaan berbentuk PT. di kawasan Cianjur yang dimiliki oleh pihak asing. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2013 oleh pemilik berkebangsaan Korea Selatan bernama Bae Kyung Wun. Hingga saat ini, PT. Eastern Modern Apparel terus mengembangkan usahanya, terbukti pada awal tahun 2016, jumlah karyawan produksi perusahaan sudah mencapai angka 850 orang dibandingkan dengan tahun awal berdirinya yang hanya memiliki karyawan produksi sebanyak 250 orang saja.

Dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya, PT. Eastern Modern Apparel Cianjur terlihat belum begitu optimal, diindikasikan dengan hanya ada dua karyawan yang menempati posisi manajemen sumber daya manusia masing-masing sebagai HRD (*Human Resources Departement*) dan bagian personalia untuk mengatur 850 orang karyawan produksi. Namun diharapkan kondisi ini mampu menjaga stabilitas bahkan meningkatkan prestasi kerja karyawan produksinya.

Berdasarkan hasil peninjauan, Peneliti melihat masih rendahnya kondisi prestasi kerja karyawan bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur, sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Rendah

Salah satu indikator tercapainya prestasi kerja yaitu dengan memiliki kualitas kerja yang optimal. Tabel 1.1 berikut menunjukkan angka ketidakhadiran karyawan produksi pada periode Agustus hingga Desember 2015.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Eastern Modern Apparel Cianjur
Periode Agustus –Desember 2015

No.	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran	Keterangan		
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	Agustus	437	58	104	275
2	September	323	70	81	172
3	Oktober	563	81	172	310
4	November	496	26	153	317
5	Desember	401	49	49	303

Sumber : Bagian Personalia PT. Eastern Modern Apparel 2016

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur masih tinggi. Tabel 1.1 menunjukkan angka ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Oktober 2015. Sedangkan untuk angka ketidakhadiran tanpa keterangan paling banyak terjadi pada bulan November 2015.

2. Kuantitas Kerja Rendah

Hasil kerja karyawan produksi sering tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Dapat dilihat di tabel 1.2 yang menunjukkan target dan realisasi produksi pada bulan Desember 2015 berikut:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur Bulan Desember 2015

No.	Bagian	Target	Realisasi	Persentase
1	<i>Cutting</i>	243.132	179.425	74 %
2	<i>Sewing</i>	243.132	152.819	63 %
3	<i>Ironing</i>	243.132	97.673	40 %
4	<i>QC Finishing</i>	243.132	92.155	37 %
5	<i>Packing</i>	243.132	82.187	34 %

Sumber : Bagian Personalia PT. Eastern Modern Apparel 2016

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa angka pencapaian karyawan produksi belum sesuai dengan angka target produksi yang telah ditentukan pada tiap bagian produksi PT Eastern Modern Apparel Cianjur. Terlihat pada bulan Desember 2015 tingkat persentase pencapaian target paling rendah adalah bagian *packing*

yang hanya memenuhi target sebesar 34%. Kondisi tersebut tentu menjadi indikasi masih rendahnya prestasi kerja karyawan.

Permasalahan-permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh masih kurangnya motivasi yang didapatkan karyawan produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur. Berkenaan dengan indikator motivasi seperti *advancement* yaitu kecilnya kesempatan yang diberikan untuk berkembang, *recognition* yaitu kurangnya pengakuan dari pimpinan, serta *achievement* yaitu masih rendahnya *reward* yang diberikan perusahaan.

Atas dasar latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Bagaimana kondisi faktor-faktor motivasi karyawan pada bagian Produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur?
- b. Bagaimana kondisi prestasi kerja karyawan pada bagian Produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur?

- c. Seberapa besar pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur?
- d. Hambatan dan usaha apa saja yang dihadapi oleh PT. Eastern Modern Apparel Cianjur dalam pelaksanaan faktor-faktor motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya?

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : **“Apakah faktor-faktor motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur?”**.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kondisi faktor-faktor motivasi karyawan pada bagian Produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur.
2. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan pada bagian Produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur.
4. Mengetahui hambatan dan usaha apa saja yang dihadapi oleh PT. Eastern Modern Apparel Cianjur dalam pelaksanaan faktor-faktor motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Bahwasanya hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya berkenaan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian yang serupa.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapat selama proses perkuliahan dan mampu membandingkan antara teori yang selama ini didapat dengan praktek di lapangan.
- b. Bagi PT. Eastern Modern Apparel, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan saran yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
- c. Bagi Pihak Lain/Pembaca, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi perkembangan permasalahan sejenis yang diteliti.

1.4 Kerangka Penelitian

Dalam pemecahan masalah peneliti menggunakan beberapa teori yang relevan dengan permasalahan yang diangkat. Adapun kerangka pemikiran yang terkait sebagai berikut:

Pengertian Motivasi Menurut **Siagian (2008: 12)** ialah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya **Malayu SP Hasibuan (2011 : 141)** menerangkan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **Herzberg** yang dikutip oleh **Sondang (2008 : 107)** mengembangkan teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*.

Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada

apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Adapun faktor-faktor motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)

Pimpinan membuat usaha – usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

2. Prestasi yang diraih (*achievement*)

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

3. Peluang untuk maju (*advancement*)

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih atas. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan

yang akan mendapat promosi / menaikkan pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

4. Pengakuan orang lain (*recognition*)

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

5. Tanggung jawab (*responsibility*)

Menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

Berikutnya peneliti hendak menjelaskan pengertian Prestasi Kerja menurut para ahli, diantaranya Prestasi Kerja menurut **Malayu SP. Hasibuan (2008 : 105)** Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Mangkunegara (2011 : 33) menyatakan bahwa prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Sedangkan **Agus Dharma (2010 : 1)** mengungkapkan bahwa Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan oleh produk/jasa yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang atau kelompok orang. Ukuran Prestasi Kerja menurut **Agus Dharma (2010 : 60)** adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka-angka.

2. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan melalui ketepatan, kelengkapan dan kerapian.

3. Ketepatan Waktu

Penyediaan inventaris atau persediaan barang di suatu perusahaan yang terbatas pada kebutuhan penggunaannya atau yang disediakan tepat pada saat produksi untuk mengurangi penambahan dana yang lebih besar.

1.5 Hipotesis Peneleitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Variabel faktor-faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur.”**

Kemudian peneliti mengemukakan definisi operasional dari hipotesis yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh, yaitu suatu daya yang diberikan variabel faktor-faktor motivasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur.
2. Signifikan, yaitu data yang memiliki makna atau arti penting. Dimaksudkan hasil perhitungan antara skor item dengan totalnya menunjukkan korelasi yang signifikan, artinya hasil perhitungan mempunyai makna atau arti penting.
3. Faktor-faktor motivasi, yaitu suatu faktor-faktor dorongan yang muncul pada setiap pegawai bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur untuk mau bekerja secara optimal, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi bisa tercapai.
4. Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh perorangan atau kelompok pada bagian produksi PT. Eastern Modern Apparel Cianjur yang diukur berdasarkan beberapa hal yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Eastern Modern Apparel yang beralamat di Cianjur Jawa barat.

2. Lamanya Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama tujuh bulan, terhitung dari bulan Februari 2016 hingga bulan Agustus 2016.