

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah

mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Konveksi MAXTORZ adalah salah satu usaha *home industry* yang sedang berkembang yang berdiri pada tahun 2010. Konveksi MAXTORZ merupakan usaha yang bergerak di bidang pembuatan jaket dengan bahan *cotton fleece* untuk pria dewasa *all size*. Saat ini banyak sekali kompetitor di bidang yang sama seperti Konveksi MAXTORZ, tetapi untuk di daerah setempat dengan Konveksi MAXTORZ belum ada usaha konveksi yang sama di bidang pembuatan jaket.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ masih belum memuaskan, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas: Jumlah unit yang dihasilkan atau yang telah diselesaikan, namun jumlah pekerjaan pembuatan jaket tidak sesuai target.

Contohnya: Dalam pengerjaan pembuatan jaket target pencapaian produk tidak terpenuhi.

Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Target Pembuatan Jaket Selama Bulan Juli s/d September**

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi
1.	Juli	13.200 pcs	10.446 pcs
2.	Agustus	13.200 pcs	12.245 pcs
3.	September	13.200 pcs	11.614 pcs

Sumber : Konveksi MAXTORZ, 2016

2. Ketepatan waktu: Mengukur seberapa baik hasil yang diproduksi diselesaikan dengan tepat waktu.

Contohnya: Lama penyelesaian dalam memproduksi 500 pcs yang harusnya selesai dalam sehari, namun yang terjadi di lapangan bisa sampai dua atau tiga hari sehingga sering terjadi keterlambatan pengiriman barang.

Berdasarkan masalah-masalah di atas bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dilaksanakan oleh Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interaksi atau hubungan kerjasama yang baik antar pegawai guna mencapai target pekerjaan. Sering terjadi kurangnya koordinasi pegawai dengan atasan maupun antar pegawai yang tidak saling mendukung serta membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

2. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan perlindungan dalam mengerjakan pekerjaan. Tetapi yang terjadi di lapangan bahwa kebutuhan rasa aman ini berkaitan dengan kondisi kerja pada Konveksi MAXTORZ ini tidak kondusif, seperti tempat kerja yang tidak aman karena tidak tersedianya tempat parkir yang aman sehingga kendaraan disimpan diluar dan tidak terpantau.

Berdasarkan masalah yang diuraikan peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KONVEKSI MAXTORZ KABUPATEN BANDUNG”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan motivasi pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung
- b. Bagaimana pelaksanaan kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung
- d. Hambatan dan usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada maka peneliti mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut **“Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung?”**

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung

4. Untuk mengetahui hambatan dan usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung

### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoristis**

Informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumberdaya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Perbaikan yang dapat dilakukan meliputi peranan motivasi dan peningkatan kinerja pegawai.

#### **2. Kegunaan Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Diharapkan prenelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan mengenai motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan.

##### **b. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan administrasi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

##### **c. Bagi Pembaca**

Memberikan informasi yang ilmiah terutama bagi mahasiswa sebagai literatur dan referensi untuk penulisan yang relevan. Bagi pembaca

diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih tentang motivasi maupun kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

d. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menganalisis masalah serupa.

## **1.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **1.4.1 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan pendapat atau teori yang dikemukakan oleh para ahli yang dipergunakan sebagai pedoman penelitian sehingga peneliti menjadi terarah dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Salah satu aspek dalam meningkatkan pekerjaan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka motivasi perlu mendapat perhatian yang khusus, pengaruh motivasi penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikelola agar terwujud kesinambungan antara kebutuhan pegawai dengan tuntunan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Sebelum membahas secara keseluruhan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung, terlebih dahulu perlu mengetahui definisi serta hal-hal yang berkaitan dengan dua variabel yaitu motivasi (variabel independen) dan kinerja pegawai (variabel dependen). Bertitik tolak dari permasalahan yang terdapat pada latar belakang penelitian serta berkaitan dengan motivasi maka disini peneliti mengungkapkan

pengertian motivasi menurut **Stephen P. Robbins dan Mary Counter** yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Priansa dalam bukunya Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (2016: 171) menyatakan motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari pegawai yang bekerja dengan optimal.

Teori motivasi menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Suwatno dan Donni Priansa dalam bukunya Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (2016: 177) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)**, seperti: kebutuhan untuk makan, minum, tempat tinggal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**, seperti: kebutuhan akan perlindungan dari kecelakaan dan keselamatan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. **Kebutuhan sosial (*Social Needs*)**, seperti: kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. **Kebutuhan Akan Harga diri (*Esteem Needs*)**, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Dikalangan para teoritis dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa motivasi bukanlah hal yang mudah, baik memahaminya maupun menerapkannya. Akan tetapi yang jelas bahwa dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan



berbagai sasaran, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara.

Motivasi memberi pertimbangan utama dalam manajemen saat ini, hal ini memberi sumbangan besar terhadap kinerja. Hal ini memberi implikasi bahwa tanpa motivasi terhadap kerja, keahlian atau usaha untuk bekerja dari individu tersebut tidak meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Bernardin dan Russel (2013: 248) kinerja secara umum diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurutnya ada enam (6) indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. **Kualitas:** seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan sesuatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
2. **Kuantitas:** jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah di selesaikan.
3. **Ketepatan waktu:** seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. **Efektivitas biaya:** seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
5. **Kebutuhan untuk supervisi:** seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan.
6. **Kontekstual kinerja:** seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan landasan teori di atas, maka jelas terlihat adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja pegawai yang pada prinsipnya tidak dapat dipisahkan satu sama lain, seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah motivasi dimana manajer dan pegawainya yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, kebijakan manajer, kondisi kerja.

#### **1.4.2 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau asumsi sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain dugaan sementara tersebut mungkin benar atau tidak benar.

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh positif motivasi dengan kinerja pegawai pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung”**

Definisi operasional :

a. Pengaruh

Pengaruh yaitu sesuatu daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung.

b. Motivasi

Suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

c. Kinerja Pegawai

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada Konveksi MAXTORZ Kabupaten Bandung.

## **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Konveksi MAXTORZ yang beralamat di Jln. Cicukang Indah 4 No. 4 Kabupaten Bandung, Propinsi Jawa Barat.

### **1.5.2 Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian ini berlangsung selama 6 bulan, mulai September 2016 sampai dengan Maret 2017 dengan jadwal tahapan sebagai berikut: