

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi ini mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit hampir seluruh perusahaan dituntut untuk terus berdiri dan memaksimalkan laba agar perusahaan terus berkembang. Sumber Daya Manusia merupakan peran yang paling penting untuk menunjang keberhasilan suatu Organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama agar terciptanya perusahaan yang berkembang. Maka dari itu, agar terciptanya perusahaan yang berkembang perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya memiliki karyawan yang tepat untuk diposisikan di jabatan tertentu saja tetapi perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan potensi yang dimiliki setiap karyawan agar mereka berkerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya.

Karyawan perlu mengetahui penilaian kinerja agar karyawan dapat termotivasi memperbaiki kinerjanya. Banyaknya karyawan yang absen di tempat kerja dikarenakan rendahnya tingkat kinerja karyawan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan karyawan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah

satu faktor penentu suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini membuktikan bahwa adanya permasalahan pada rendahnya kinerja karyawan di Taman Satwa Cikembulan.

Karyawan merupakan bagian yang memiliki peranan penting dibandingkan dengan faktor lainnya. Mengingat seberapa pentingnya faktor karyawan, maka perusahaan harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menunjukkan kemampuannya agar perusahaan tahu karyawan yang berkompeten dan berprestasi, selain itu perusahaan juga harus memiliki rasa empati kepada karyawan yang berkompeten agar karyawan merasa di hargai dan memiliki semangat untuk terus berkembang, serta memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar mereka memiliki rasa aman dan terlindungi. Motivasi dapat diartikan sebagai tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif ataupun negatif.

Motivasi dapat diperkuat oleh faktor – faktor lain, seseorang dapat merasa puas apabila ia dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat dikatakan sebagai penyemangat seseorang untuk membangkitkan dorongan dalam diri agar terciptanya tujuan. Motivasi merupakan bagian terpenting dalam perusahaan karena dengan adanya motivasi maka perusahaan telah melakukan pembinaan,

pengembangan dan pengarahan dalam berkerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan karyawan untuk bekerja dengan giat. Agar terciptanya perusahaan yang memiliki kinerja karyawan berkembang maka perlu dilakukan salah satunya adalah adanya pimpinan yang memberikan motivasi kerja karyawan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan yang akan dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan akan mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Pada dasarnya agar terciptanya motivasi pada diri karyawan adalah adanya kebutuhan – kebutuhan karyawan yang tepenuhi, sehingga karyawan memiliki dorongan semangat kerja karena merasa puas akan apa yang ia hasilkan.

Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda – beda, kebutuhan itu harus selalu terpenuhi. Agar dapat terpenuhinya kebutuhan yang di inginkan oleh setiap karyawan maka harus memiliki motivasi untuk mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dalam suatu bidang tertentu dapat menjadi tombak untuk memudahkan tujuan dalam organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya karyawan tersebut maka karyawan itu berprestasi. Setiap perusahaan seharusnya tidak hanya memberikan gaji pokok, tetapi juga memberikan tunjangan kesehatan agar karyawan merasa terlindungi, apabila tunjangan kesehatan dapat memberi manfaat untuk karyawan maka dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Salah satu perusahaan yang terindikasi mengalami masalah kinerja karyawan adalah Taman Satwa Cikembulan yang merupakan satu satunya Taman

satwa yang didirikan di Jawa Barat. Taman satwa Cikembulan merupakan salah satu perusahaan milik swasta tepatnya di Kabupaten Garut Jawa barat yang bergerak di bidang pariwisata, dimana Taman Satwa Cikembulan telah mempunyai tempat di hati masyarakat Garut. Keberhasilan ini tidak terlepas dari peranan kinerja karyawan, namun pada kenyataannya ditemukan beberapa fenomena yang mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan internal yaitu menyangkut masalah kinerja karyawan di Taman Satwa Cikembulan. Dapat dilihat bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi untuk mendorong karyawan melalui motivasi.

Berdasarkan hasil peninjauan awal, menunjukkan adanya tingkat ketidakhadiran karyawan, indikasi penurunan kinerja dari beberapa tahun terakhir yang memiliki kecenderungan karyawan tersebut merasa belum terpuaskan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam perusahaan. Sedangkan individu yang merasa belum terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan perusahaan. Salah satu penyebab karyawan yang belum terpuaskan adalah belum adanya tunjangan dari pihak perusahaan, tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan seperti; BPJS dan tunjangan hari tua. Taman Satwa Cikembulan adalah tempat wisata yang ada di Kabupaten Garut atau lebih dikenal dengan kebun binatang Garut yang terletak di desa Cikembulan. Saya diberikan kesempatan untuk meneliti di Taman Satwa Cikembulan ini yang berkaitan dengan Sumber daya manusia.

Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator yang mengaitkan tentang masih adanya karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

waktu kerja adalah waktu yang dapat dilihat seberapa sering karyawan yang memiliki absen dan keterlambatan dalam bekerja. Berikut ini adalah data karyawan yang sering melakukan absen dan keterlambatan dalam bekerja di Taman Satwa Cikembulan Garut :

**Tabel 1.1**  
**Persentase Kemangkiran, Terlambat Masuk Kerja Dan Pulang Lebih Awal**  
**Karyawan Taman Satwa Cikembulan Garut**  
**Bulan Januari 2017 – Januari 2018**

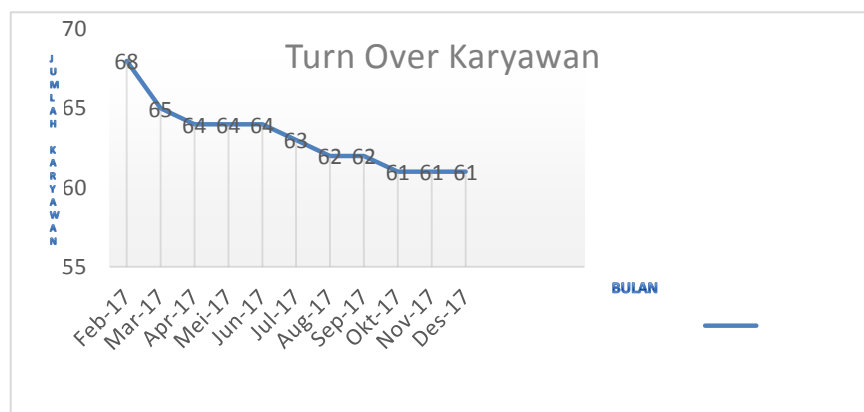
Sumber: Data personalia Taman Satwa Cikembulan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Tidak ada keterangan	Terlambat
1	Januari	44	3	4	10
2	Febuari	44	3	3	9
3	Maret	44	2	5	11
4	April	44	1	5	10
5	Mei	44	3	6	9
6	Juni	44	3	5	9
7	Juli	44	1	5	8
8	Agustus	44	1	5	12
9	September	44	3	5	12
10	Oktober	44	2	4	11
11	November	44	2	2	12
12	Desember	44	3	1	5

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran yang tinggi terlihat dari rata-rata ketidakhadiran yang cukup signifikan sehingga berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai karyawan. Dari

data rekapitulasi absensi dengan karyawan yang menyertakan surat keterangan dokter dengan rata-rata 2-3 orang setiap bulannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak masuk tanpa memberikan alasan pada atasannya mencapai 3-5 orang setiap bulannya dan karyawan yang terlambat tanpa alasan mencapai rata-rata 12 orang setiap bulan. Apabila permasalahan ini dibiarkan maka akan berdampak besar bagi perusahaan yaitu ketidakmampuan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki untuk dapat menghasilkan layanan jasa yang berkualitas.

**Gambar 1.2**  
**Rakapitulasi data Turnover karyawan**  
**di Taman Satwa Cikembulan Kabupaten Garut**  
**Periode Febuari 2017 – Desember 2017**



Terlihat dari Gambar 1.2 bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri di Taman Satwa Cikembulan mengalami peningkatan hal tersebut di sebabkan dari rendahnya kinerja karyawan di taman satwa cikembulan

yang dilihat dari ketepatan waktu yang masih banyaknya tingkat ketidakhadiran. Rendahnya motivasi kerja di Taman Satwa cikembulan dapat terlihat dari tingginya turnover karyawan, karyawan mulai berani melanggar disiplin hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di Taman Satwa Cikembulan mengalami penurunan kinerja. Motivasi yang tidak terpenuhi dalam lingkungan pekerjaan memungkinkan karyawan rentan terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah kerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi karyawan untuk menentukan pilihan apakah harus bekerja atau keluar kerja.

## 2. Efektivitas

Karyawan yang belum memiliki motivasi yang tinggi akan kesadaran dan tanggung jawab pada saat melakukan tanggung jawab seperti kebersihan yang ada di Taman Satwa Cikembulan yang masih harus berada dalam pengawasan Atasan karena apabila tidak ada pengawasan kebersihan disana sangat di lalaikan.

## 3. Komitmen pekerjaan

Selain memiliki Tanggung jawab yang tinggi karyawan juga perlu memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sedangkan dari beberapa karyawan di Taman Satwa Cikembulan memilih Turnover dari pekerjaannya dikarenakan belum adanya program darmawisata atau Gathering dan belum adanya keselamatan dalam pekerjaan atau Tunjangan kesehatan seperti BPJS dan Tunjangan hari tua.

Berdasarkan diatas permasalahan tersebut bahwa rendahnya kinerja karyawan diduga kurangnya motivasi yang dilaksanakan oleh Taman Satwa Cikembukan Garut diantaranya adalah:

1. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan untuk diakuiinya karyawan yang telah bekerja dengan penuh dedikasi, atau prestasi kerja. Perusahaan kurang memperhatikan karyawan yang berprestasi atau yang bekerja dengan baik sehingga karyawan tidak merasa dihargai.

2. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling penting dimana karyawan dapat mengembangkan potensi dan kemampuannya serta mengemukakan ide – ide dan gagasan. Tetapi Pemimpin yang ada di Taman Satwa Cikembulan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang ada pada diri karyawan tersebut.

3. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yaitu antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Karyawan di Taman Satwa sangat butuh adanya perlindungan kesehatan karena tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat berpengaruh dengan kesehatan sedangkan di Taman Satwa Cikembulan belum adanya tunjangan kesehatan agar karyawan merasa terlindungi.



Loyalitas karyawan akan muncul dan meningkat ketika karyawan telah merasakan Motivasi dalam bekerja. Pada dasarnya loyalitas karyawan itu tergantung dari karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan harus memiliki usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawannya adalah salah satunya dengan memenuhi kebutuhan karyawannya dari gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan baik, serta fasilitas dari perusahaan itu sendiri demi terciptanya kepuasan dari karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja secara internal perusahaan perlu memikirkan aspek atau mempertimbangkan aspek motivasi kerja yang kaitannya dengan produktivitas karyawan. Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik menyusun penelitian dengan judul :**“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Satwa Cikembulan Garut”**.

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan masalah**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Kinerja bisa disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja, prestasi kerja sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Prestasi kerja timbul dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari sumber penghidupan dan kebutuhan social lainnya, pada sisi lainnya perusahaan merasa memiliki kepentingan pencapaian kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan motivasi kerja karyawan di Taman Satwa Cikembulan Kabupaten Garut?
2. Bagaimana Kondisi Kinerja karyawan di Taman Satwa Cikembulan Kabupaten Garut?
3. Berapa besar pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Taman Satwa Cikembulan Kabupaten Garut?
4. Apa saja hambatan – hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan Motivasi di Taman Satwa Cikembulan serta bagaimana usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut dalam pemberian Motivasi di Taman Satwa Cikembulan

### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka perumusan masalahnya sebagai berikut: **“Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Taman Satwa Cikembulan Garut”**

## **1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran, data dan informasi yang diperlukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Satwa Cikembulan Garut.

### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

#### 1. Secara Teoritis

Digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan bagi perkembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang. Digunakan sebagai bahan masukan dan juga khususnya manajemen sumber daya Karena penelitian ini memungkinkan untuk menyokong teori lama yang dikemukakan oleh para ahli.

#### 2. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Taman Satwa Cikembulan Garut untuk mengetahui peningkatan kualitas karyawan Taman Satwa Cikembulan Garut.

Adapun manfaat penelitian lainnya yaitu :

#### 1. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan mengetahui sejauh mana teori – teori yang didapat di bangku kuliah dengan praktek langsung di perusahaan dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memenuhi salah satu nilai mata kuliah.

#### 2. Bagi Perusahaan

Untuk bahan pertimbangan bagi Taman Satwa Cikembulan Garut khususnya dalam memberikan motivasi kerja bagi karyawannya dalam meningkatkan Loyalitas karyawannya.

## **1.4 Lokasi dan lamanya penelitian**

### **1.4.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan pada perusahaan jasa Taman Satwa Cikembulan yang berlokasi di Kampung Jati, Cikembulan, Garut.

### **1.4.2 Lamanya Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini dari mulai mengumpulkan data – data, pengolahan data hingga pelaporan adalah selama 6 bulan terhitung dari September sampai dengan bulan Febuari 2019.