

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini kinerja karyawan masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses kegiatan perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja seorang karyawan, karena adanya motivasi memberikan gaya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upahnya untuk mencapai kepuasan, pentingnya motivasi karena hal-hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menurut **Iendy Zelviean (2021:41)** Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Menurutnya indikator meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu jenjang karir dan penghargaan

Kinerja karyawan menurut **Novia Ruth dll (2015:92)** mengemukakan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Novia Ruth juga menyebutkan kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk kuantitas kerja dan tingkat absensi

Perusahaan yang kurang memperhatikan dalam memberikan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. perbaikan terhadap sistem motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. keberhasilan dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat tinggi dan jiwa motivasi yang tinggi.

Objek yang diteliti yaitu pada PT. Pridahana Eka, perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran bahan kimia laboratorium Analisa, alat laboratorium

analisa, peralatan laboratorium analisa, bahan/peralatan gelas dan plastik. PT. Pridhana Eka berdiri sejak tahun 1979 dan berlokasi di Jl. Cibadak No.215 Bandung. Memberikan layanan Instalasi instrumen, pelatihan, dan layanan teknik untuk menjaga kualitas dan kinerja instrumen di lokasi pelanggan perusahaan. Saat ini PT. Pridhana Eka dipercaya menjadi distributor produk Fuji Film Wako produk yang berasal dari negara Jepang . Selain itu PT. Pridhana Eka menjadi supplier pemasaran dari produk Shimadzu, Iwaki, Duran, celsistrip, whatman, dan peraralatan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Pridhana Eka peneliti menemukan Permasalahan terkait dengan kinerja karyawan, hal itu dapat diamati dari indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, kuantitas kerja karyawan PT. Pridhana Eka masih kurang dari target yang diharapkan. Pencapaian target penjualan PT. Prdihana Eka dari November 2022 sampai Januari 2023 tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan dalam menjual produk unggulan yaitu gelas beker, wako, dan iwaki. Ketidak mampuan karyawan dalam mencapai target yang diharapkan perusahaan pada tiga bulan terakhir mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Prdihana Eka kurang optimal. Untuk lebih lanjut dapat dilihat pada table 1.1 sebagai beriku:

**Tabel 1.1**  
**Target penjualan produk unggulan PT. Pridhana Eka**  
**Periode November 2022 s/d Januari 2023**

No	Bulan	Terget Penjualan (pcs)	Realisasi Penjualan (pcs)	Tidak Tercapai Terget (pcs)	Persentase%
1	November 2022	800	630	170	78,7%
2	Desember 2022	800	621	179	77,6%
3	Januari 2023	800	607	193	75,8%

Sumber: Hasil Observasi pada PT. PRIDHANA EKA 2023

2. Tingkat Absensi , dalam 5 bulan terakhir masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja sakit atau izin. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Pridhana Eka 5 bulan kebelakang dari bulan September 2022 sampai dengan Januari 2023 dapat dilihat pada table 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT. Pridhana Eka**  
**Periode September 2022 s/d Januari 2023**

Bulan	Absen			Jumlah
	Iziin	Sakit	Terlambat	
September 2022	2		2	4
Oktober 2022	4	4	1	9
November 2022	1	1	6	8
Desember 2022	4	5	3	12
Januari 2023	5	3	7	15

Sumber: Hasil Observasi pada PT. PRIDHANA EKA 2023

Berdasarkan permasalahan diatas, masalah tersebut disebabkan adanya faktor sebagai berikut:

#### 1. Jenjang karir

Tidak adanya jenjang karir di perusahaan PT. Pridhana eka membuat karyawan tidak termotivasi dalam berlomba lomba untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu kuantitas kerja dan absensi karyawan bermasalah atau menurun

#### 2. Penghargaan,

Tidak adanya penghargaan yang diberikan PT. Pridahan eka kepada karyawannya seperti apresiasi karyawan yang berprestasi dan kurangnya bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sehingga membuat karyawan jenuh dalam bekerja dan tidak ada keinginan karyawannya melakukan hal yang lebih baik lagi dalam bekerja. hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan PT. Pridhana eka akan terus menurun.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan tersebut. maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pridhana Eka”**.

### 1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum objek penelitian pada PT. Pridahan Eka?
2. Bagaiaman pelaksanaan motivasi kerja karyawan pada PT. Pridahan Eka ?

3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Pridahan Eka ?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja PT. Pridahan Eka?
5. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pridahan Eka . Dan usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui gambaran umum objek PT. Pridahan Eka
- b. Mengetahui pelaksanaan motivasi kerja karyawan di PT. Pridahan Eka
- c. Mengetahui keadaan kinerja karyawan di PT. Pridahan Eka
- d. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pridahan Eka
- e. Mengetahui hambatan-hambat dan usaha dalam pelaksanaan motivasi kerja di PT. Pridhana Eka.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini yaitu diharapkan dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui motivasi kerja agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Dan melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Akademis**

Merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

## 2. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini umumnya diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan umum dan khususnya untuk bidang Ilmu Administrasi Bisnis, serta dapat dijadikan bahan referensi untuk data pembandingan pada pihak yang membutuhkannya.

## 3. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

### a. Bagi Peneliti

Memperoleh pengetahuan dan juga implementasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sekaligus memperdalam ilmu pengetahuan yang tidak didapatkan dibangku perkuliahan.

### b. Bagi objek yang diteliti

Memperoleh gambaran motivasi kerja yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi PT. Pridahan Eka guna meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai topik Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pridhana Eka

## **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. Pridahana Eka yang beralamatkan jalan Cibadak No. 125 Kecamatan. Astanaanyar, Kota Bandung

### **1.5.2 Lamanya Peneliti**

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan terhitung dari bulan Januari 2023 hingga bulan Juni 2023. Dengan detail jadwal penelitian dalam tabel berikut.



