

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan SDM sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiensi suatu organisasi.

Motivasi kerja adalah sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling

terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.(Arifin & Nurcaya, 2018)

Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja berprestasi yang tinggi merasa sangat tertekan dengan targettarget yang harus dicapainya setiap bulannya, Ketika menjelang penilaian target bulanan pegawai merasa sangat terbebani oleh tuntutan dari perusahaan. Pegawai merasa seakan-akan tidak mampu untuk mencapai semua target yang sudah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun,

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Slamet Riyadi, 2011).

Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu usaha, tujuan organisasi serta kebutuhan, berarti dalam organisasi individu dikatakan memiliki motivasi kerja bila perilaku individu dalam usahanya memenuhi kebutuhan, diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi.(Didimus Rumpak, n.d.)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada TB. Akbar Jaya Cianjur, peneliti menemukan adanya penurunan dan kurangnya motivasi kerja yang ditunjukkan dengan menurunnya kinerja karyawan di instansi tersebut. Indikator antara lain pertama, kurangnya kedisiplinan waktu pada kehadiran atau absensi karyawan, masih ada karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan jam yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kedua, masalah mengenai Kerjasama team atau antar karyawan. Masih terlihat kurangnya rasa percaya satu sama lain antar karyawan dan ego yang tinggi, kurangnya keterbukaan antar masing-masing karyawan saat menghadapi suatu masalah, oleh karena itu peneliti memutuskan untuk mengambil objek penelitian pada TB. Akbar Jaya Cianjur.

TB. Akbar Jaya Cianjur perusahaan yang berada di bidang perdagangan bahan baku material yang berdiri pada tahun 2012, Berkantor pusat di Jl. Raya Bandung KM. 5 Kampung Hegarmanah RT/RW 006/003 kecamatan Karangtengah, Cianjur. perusahaan ini bergerak di berbagai bidang usaha yang berkaitan dengan bidang perdagangan besar dan eceran serta dibidang kontruksi. Bidang usaha yang Akbar Jaya layani selama ini meliputi bidang perdanganan besar, kontruksi Gedung. Kontruksi bangunan pengolahan dan lain-lain Dalam Bidang ini Akbar Jaya telah bermitra dengan banyak perusahaan swasta nasional baik PMA maupun PMDN yang berafiliasi dengan mitra di luar negeri. Produk yang Akbar jaya miliki yaitu Baja Ringan, Reng Baja, Holo Flapon dan produk bahan bangunan lainnya.

TB. Akbar Jaya memiliki 24 orang karyawan yang tentunya dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan agar dapat meingkatkan target penjualan perusahaan tercapai dengan baik. Oleh karena itu, manajer perlu memberkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi yang baik sehingga karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat agar kuantitas dan kualitas, ketepatan waktu, tingkat kehadiran dan Kerjasama yang di capai juga sesuai dengan target tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Toko Bangunan Akbar Jaya Cianjur, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang belum maksimal. Hal ini meliputi sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, kehadiran karyawan masih dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Sedangkan tingkat kehadiran karyawan TB. Akbar jaya masih belum maksimal, dikarenakan kurangnya kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan.

Table 1.1

Daftar Absensi Karyawan Pada TB. Akbar Jaya Cianjur

Bulan	Absensi			
	Jumlah Karyawan	Hadir	Setengah Hari	Tanpa Keterangan
Januari	35	58,38%	0,76%	41,61%
Februari	28	71,42%	25,39%	1,71%
Maret	25	72,68%	24%	7,44%
April	24	70%	18,56%	1,13%

Sumber : Hasil Wawancara Dengan HRD, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 daftar absensi karyawan terlihat bahwa pada bulan Januari, Februari, Maret dan April absensi karyawan mengalami peningkatan, karena terjadinya kondisi ketidakhadiran karyawan tanpa adanya keterangan. Pada bulan Januari bisa di lihat persentase kehadiran dari 30 orang karyawan 41,61% tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan Februari terdapat pengurangan jumlah karyawan menjadi 28 orang karyawan 1,71% tidak hadir tanpa keterangan. Pada bulan Maret terdapat Kembali penurunan jumlah karyawan menjadi 25 orang karyawan 7,44% tidak hadir tanpa keterangan. Dan pada bulan April jumlah karyawan menjadi 24 orang

karyawan 1,13% tidak hadir tanpa keterangan. Hal ini berarti kedisiplinan karyawan pada bulan Januari dapat dikatakan mengalami penurunan atau tingkat absensi mengalami kritis, data diatas belum termasuk data karyawan yang masuk kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kerjasama

Kerjasama team pada karyawan TB. Akbar Jaya Cianjur masih kurang sehingga membuat terhambatnya kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Dan membuat beberapa miskomunikasi di salah satu team seperti saat akan melakukan pengiriman barang, karyawan bagian admin yang mengatur pesanan sudah memberikan *list* barang pesanan yang akan dikirimkan kepada karyawan bagian Gudang dan pada saat barang dikirimkan barang tidak sesuai dengan *list* barang pesanan yang diterima. Setelah melakukan wawancara peneliti bisa mengetahui bahwa masih kurang rasa saling percaya antar karyawan, kurangnya keterbukaan saat menyelesaikan masalah dan ego yang tinggi yang menyebabkan kurangnya kerja sama antara tim tidak berjalan dengan maksimal.

Berdasarkan indikator-indikator diatas bahwa rendahnya kinerja karyawan diduga oleh kurangnya motivasi kerja dilaksanakan oleh pihak perusahaan yang menyangkut:

1. Kebutuhan Rasa Aman

Para karyawan hanya mempertimbangkan dapat bekerja dan menghasilkan uang untuk kebutuhannya saja, tidak mempertimbangkan kedepannya untuk menjadi pegawai tetap di perusahaan.

Contohnya : para karyawan yang dikontrak tidak mempertimbangkan kapan saja akan diberhentikan, karena tidak adanya reward atau penghargaan yang menjadi karyawan tetap dan juga belum adanya tanggungan asuransi BPJS, hanya diberikan berupa materil bagi para karyawan yang lebih terampil dalam menyelesaikan suatu tugas.

2. Kebutuhan Sosial

Para karyawan hanya melakukan pekerjaannya tanpa mempertimbangkan komunikasi antar rekan kerja sehingga masih terdapat kekurangan dalam Kerjasama *team*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada TB. Akbar Jaya Cianjur yang kemudian hasilnya dituangkan pada sebuah karya tulis berupa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada TB. Akbar Jaya Cianjur”**

1.2 Rumusan masalah

1. Bagaimana Gambaran Umum Perusahaan TB. Akbar Jaya Cianjur?
2. Bagaimana Pelaksanaa Motivasi kerja pada TB. Akbar Jaya Cianjur?
3. Bagaimana Kondisi Kinerja Karyawan Pada TB. Akbar Jaya Cianjur?
4. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Apa Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Motivasi kerja Karyawan di TB.

Akbar Jaya Cianjur

6. Bagaimana Upaya-upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Motivasi Kerja Pada TB. Akbar Jaya Cianjur?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui Bagaimana Gambaran Umum Objek Penelitian Motivasi Kerja dan Tujuan Kerja TB. Akbar Jaya Cianjur
- b. Mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Motivasi kerja pada TB. Akbar Jaya Cianjur
- c. Mengetahui Bagaimana Kondisi Kinerja Karyawan Pada TB. Akbar Jaya Cianjur
- d. Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
- e. Untuk Mengetahui Apa Hambatan Dalam Motivasi Kerja Karyawan di TB. Akbar Jaya Cianjur
- f. Bagaimana Upaya Yang Perlu Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Motivasi Kerja Pada TB. Akbar Jaya Cianjur

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Perusahaan (Akbar Jaya Cianjur)
Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan atau evaluasi Perusahaan Akbar Jaya Cianjur dalam Motivasi Kerja dan Tujuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan untuk meningkatkan kinerja Karyawan.
- b. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih dalam lagi.

1.5 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Perusahaan Akbar Jaya Cianjur Berkantor pusat di Jl. Raya Bandung KM. 5 Kampung Hegarmanah RT/RW 006/003 kecamatan Karangtengah, Cianjur.

Tabel 1.2
Jadwal Penyusunan Skripsi

No	Keterangan	2023																															
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Tahap Persiapan																																	
1	Penjajagan																																
2	Studi Kepustakaan																																
3	Pengajuan Judul																																
4	Penyusunan Usulan Penelitian																																
5	Seminar (Usulan Penelitian)																																
6	Perbaikan Seminar (UP)																																
Tahap Penelitian																																	
1	Pengumpulan Data																																
	a. Observasi																																
	b. Wawancara																																
	c. Kuesioner																																
2	Pengolahan Data																																
3	Analisa Data																																
Tahan Penyusunan																																	
1	Penyusunan Laporan																																
2	Sidang Skripsi																																
3	Perbaikan																																

Sumber : Pengolahan Data Oleh Peneliti, 2023