

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, dan/atau semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran perusahaan. Penelitian Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan serta visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih adanya beberapa masalah yang sering terjadi seperti kurangnya apresiasi kerja karyawan sehingga turunnya hasil kinerja karyawan membuat kurangnya motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan yang di capai mengalami penurunan setiap tahunnya. Rendahnya motivasi kerja karyawan diduga yang menjadi sebab penurunan

kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Afixkogyo Indonesia. Perusahaan mengadakan pelatihan terhadap karyawan yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

PT. Afixkogyo Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan pada perusahaan ini memproduksi stiker dan emblem motor dengan jumlah karyawan 80 orang yang terdiri dari beberapa divisi, seperti : printing, engineer, qc-fin, operator oto, administrasi, finishing. Menurut Mangkunegara 2017 Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Fokus pada penelitian ini adalah pada karyawan PT. Afixkogyo Indonesia.

Kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Adanya kinerja dari masing-masing individu berasal dari tiga komponen yang salah satunya adalah motivasi.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2020-2022 :

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia

No	Divisi	Rata-Rata Nilai Tahun 2020		Rata-Rata Nilai Tahun 2021		Rata-Rata Nilai Tahun 2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Printing	2,7	Cukup	3,4	Baik	2,5	Cukup
2	Eng	3,2	Baik	3,5	Baik	3,4	Baik
3	QC FIN	2,7	Cukup	3,3	Baik	2,7	Cukup
4	Operator oto	2,7	Cukup	2,9	Cukup	2,8	Cukup
5	ADM	3,1	Baik	3,4	Baik	3,5	Baik
6	Finishing	2,8	Cukup	3,7	Baik	2,9	Cukup
rata rata		2,86		3,36		2,96	

Sumber : HRD PT. Afixkogyo Indonesia 2023.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT. Afixkogyo Indonesia tahun 2020-2022. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa PT. Afixkogyo Indonesia memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai divisi seperti divisi yang memiliki nilai baik adalah divisi ADM, ENG, dan Finishing sedangkan pada divisi yang mendapatkan nilai rendah yaitu Printing. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis mengambil fokus penelitian pada perusahaan PT. Afixkogyo Indonesia.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2020		Rata-Rata Nilai Tahun 2021		Rata-Rata Nilai Tahun 2022	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas	3,2	BAIK	3	CUKUP	2,8	CUKUP
2	Kuantitas	3		2,7		2,4	
3	Tanggung Jawab	3,3		2,7		2,5	

4	Kerja Sama	3,1	2,8	2,5
5	Inisiatif	2,8	2,7	2,6
6	Rata-Rata	3,08	2,78	2,56

Sumber : HRD PT. Afixkogyo Indonesia 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas berikut adalah kriteria penilaian kinerja PT AFIXKOGYO Indonesia:

Tabel 1.3 Kriteria Penilaian Kinerja

KRITERIA		Range	
BURUK	1	<1	
KURANG	2	1.1 –2	
CUKUP	3	2.1 –3	
BAIK	4	3.1 –4	
ISTIMEWA	5	4.1 –5	

Sumber : HRD PT. Afixkogyo Indonesia 2023.

Pada PT. Afixkogyo Indonesia kinerja perusahaannya memiliki kriteria yang berbeda beda setiap tahunnya.oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap hasil penilaian kinerja karyawan tersebut dan untuk menghasilkan faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Untuk menghasilkan kinerja yang baik, memberikan motivasi merupakan satu hal yang perlu dilakukan perusahaan.

Motivasi merupakan unsur yang sangat penting bagi karyawan untuk memacu semangat kerja. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang juga dipengaruhi oleh dorongan dari luar maupun dalam hingga mencapai tujuan untuk memuaskan kebutuhan. Motivasi sangat penting bagi semua orang yang mempunyai permasalahan. Setiap individu di dunia ini pada dasarnya memiliki kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya dan setiap individu harus melakukan aktualisasi diri jika menginginkan kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya.

Tanpa memotivasi karyawan suatu perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya karena motivasi karyawan dan kemampuan mereka secara kolektif berpartisipasi dalam kinerja karyawan dan tugas yang sulit yang diberikan oleh manajer adalah memperoleh hasil yang maksimal, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik .Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi. Berikut adalah hasil prasurvei yang peneliti lakukan kepada 30 karyawan PT. Afixkogyo Indonesia:

Tabel 1. 4 Pra survei mengenai motivasi kerja karyawan bagian produksi pada PT. Afixkogyo Indonesia

No.	Pernyataan	YA	Persentase %	Tidak	Persentase %	Jumlah
-----	------------	----	--------------	-------	--------------	--------

1.	Kebutuhan Akan Prestasi					
	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	26	86%	4	13%	30
	Saya termotivasi ketika rekan kerja saya bisa lebih meningkatkan produktivitas dan semangat dalam bekerja.	27	90%	3	10%	30
2.	Kebutuhan Akan Afiliasi					
	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.	24	80%	6	20%	30
	Saya terdorong untuk ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan agar sering berkumpul dengan rekan kerja.	18	60%	12	40%	30
3.	Kebutuhan Akan Kekuasaan					
	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.	14	46%	16	54%	30
	Saya berkeinginan untuk mengerahkan kemampuan saya demi mendapatkan kekuasaan.	20	66%	10	34%	30

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.4 hasil pra survey di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan banyak yang menjawab pilihan "tidak". Dari enam pernyataan di atas ada satu pernyataan yang menjawab pilihan "tidak" paling banyak dan tentunya perlu diperhatikan yaitu pernyataan mengenai " Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. " Di mana karyawan masih banyak yang mengeluhkan tentang mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya antara karyawan, dapat diartikan bahwa masih banyaknya karyawan yang mempengaruhi dalam bekerja dan hal tersebut tidak dinikmati oleh karyawan atau karyawan merasa tidak termotivasi akan mempengaruhi orang lain dalam melakukan pekerjaan hal tersebut nantinya dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AFIXKOGYO INDONESIA”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas dapat diidentifikasi permasalahan pada PT. Afixkogyo Indonesia yang dipengaruhi beberapa faktor, masalah yang dapat diidentifikasi yaitu:

1. Menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan PT. Afixkogyo Indonesia.
2. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT. Afixkogyo Indonesia.
3. Hasil pra survey karyawan PT Afixkogyo Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada indikator kebutuhan akan kekuasaan belum optimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Afixkogyo Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mengenai motivasi kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan dengan menguji apakah variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh. Selain itu, penelitian ini juga mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penelitian agar memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis sebagai berikut:

Kegunaan paraktis pada penelitian ini diharapkan mampu mendapatkan data dari informasi mengenai strategi yang telah kepada pada perusahaan PT. Afixkogyo Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diharapkan dapat memecahkan permasalahan organisasi pada umumnya dan karyawan khususnya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan mampu memberikan kontribusi untuk penelitian – penelitian selanjutnya dan menguatkan penelitian – penelitian sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan akademis sebagai berikut :

- a) Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan.
- b) Bagi pembaca, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi maupun perusahaan. Karena, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan adalah mengenai kedisiplinan kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, dan penelitian ini juga diharapkan dapat membantu menambah wawasan pengetahuan yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan masalah yang sama terutama dibidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia