

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan biasanya terdapat seorang pimpinan yang akan memimpin berjalannya suatu perusahaan tersebut, sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk kehidupan perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik kinerja perusahaan pun akan semakin baik.

Dalam perusahaan manajemen harus mampu membuat suatu kondisi dimana para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya hingga dapat mencapai tujuan. Kondisi yang dimaksud disini antarlain motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memberikan motivasi kerja yang baik untuk menunjang produktifitas dari karyawan tersebut sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal. Menurut Sutrisno dalam Hadi Winata (2019), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Wibowo dalam Olivia Theodora (2015) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku pada pencapaian tujuan.

Keberhasilan perusahaan dapat di capai asalkan sumber daya manusianya baik secara kinerja, untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tentu harus ada

bantuan dari sumber daya manusia atau karyawan yang menjalankan setiap aktifitas dalam perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Hikmah et al. (2021) “Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dapat dilihat dari berbagai aspek seperti kuantitas, kualitas, waktu kerja dan kerja sama dalam memperoleh tujuan organisasi”. Widodo dalam Ma’ruf & Chair (2020)” motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan”.

Menurut Kasmir dalam Ma’ruf & Chair (2020) kinerja adalah hasil kerja atau prilaku kerja jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah di targetkan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. PP-tech Indonesia yang terletak di Jl. Mercubuana, Muntilan, Jawa Tengah, yang dimana PT. PP-tech Indonesia adalah salah satu industri manufaktur yang bergerak di bidang industri kertas, dengan sumber bahan baku dari kertas bekas jenis OCC (Old Curroated Carton Box) dan kertas mix(campuran). Untuk bahan bakunya sendiri diperoleh tidak hanya dari wilayah jawa tengah dan sekitarnya saja tetapi juga diperoleh dari luar daerah bahkan sampai luar negeri jika stok bahan baku dibawah batas aman yang telah ditetapkan oleh bagian logistik. Hasil produksi/*finish good* nantinya

dipasarkan didalam negeri seperti jakarta bandung, tangerang dan juga keluar negeri antara lain thailand, jazirah arab dan lainnya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pokok di PT. PP-tech Indonesia ini sangat bergantung dari kinerja masing-masing karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik tentunya hasil yang mereka berikan akan baik ataupun meningkat.

Menurut Najib (2019) 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. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Hal itu dapat dilihat dari data jumlah produksi di setiap group di PT. PP-tech Indonesia pada tahun 2021.

**Tabel 1.1.**  
**Data Jumlah Produksi (Ton) Tiap Group Di PT. PP-tech Indonesia**  
**Tahun 2021**

Bulan/Tahun 2021	Hasil Produksi Tiap Group/Bulan				Rata-rata	Target tiap Group/bulan	Keterangan
	A	B	C	D			
Januari	616	615	620	598	612	612	Tercapai
Februari	538	570	565	572	561	551	Melebihi Target
Maret	661	632	625	650	642	612	Melebihi Target
April	649	650	645	652	649	537	Melebihi Target
Mei	499	530	540	529	525	517	Melebihi Target
Juni	620	587	631	628	617	592	Melebihi Target
Juli	608	640	632	643	631	612	Melebihi Target
Agustus	650	647	641	655	648	612	Melebihi Target
September	425	594	352	425	449	592	Tidak Tercapai
Oktober	603	615	522	617	589	612	Tidak Tercapai
November	607	591	604	471	568	592	Tidak Tercapai
Desember	584	437	614	456	523	612	Tidak Tercapai

Sumber: Bag. Produksi Tahun 2021

Dari data produksi di atas pada tahun 2021 Group A belum memenuhi target sebanyak 6 kali, Group B sebanyak 3 kali, lalu Group C sebanyak 2 kali dan Group D sebanyak 4 kali. Jika di total jumlah semua Group yang tidak memenuhi target selama tahun 2021 yaitu sebanyak 15 kali dan untuk total rata-rata capaian yang tidak mencapai target sebanyak 4 kali dalam 12 bulan, secara Rata-rata tingkat pencapaian setiap bulan dari ke 4 Group dari bulan Januari sampai bulan Agustus

sudah memenuhi target, kemudian pada bulan September hingga Desember belum memenuhi bila dilihat dari pencapaian setiap group dapat dijelaskan bahwa untuk bulan Januari yang belum memenuhi adalah group D, di bulan Februari group A, Mei group A, Juni group B, Juli group A, September group A, C, D, Oktober group A, C. November group B, D, Desember group A, B, D.

Dari hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan untuk proses produksi tersebut juga dipengaruhi oleh faktor mesin yang terkadang mengalami kendala atau kerusakan dalam proses produksi. Unsur mesin dalam proses produksi secara keseluruhan itu sebesar 40%, sedangkan unsur manusia di dalam proses produksi memberikan kontribusi sebesar 60%, artinya unsur manusia masih dominan dalam proses produksi.

Menurut Kasmir dalam Khoerunnisa et al. (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja adalah Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Rancangan kerja, Loyalitas, Komitmen, Pengetahuan, Kemampuan dan Keahlian, komitmen dan disiplin kerja. Maka dari itu variabel yang saya pakai berdasarkan teori menurut Kasmir yang dimana berdasarkan teori tersebut dapat menentukan variabel apa saja menurut karyawan yang mempengaruhi kinerjanya. Pra survey ini diisi sebanyak 26 responden, setiap responden hanya memilih 1 faktor saja dan hasilnya dapat dilihat dalam tabel 2 berikut ini:

**Tabel 1.2.**  
**Data Pra Survey Untuk Menentukan Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Jumlah pemilih</b>	<b>Persentase</b>
Motivasi Kerja	8	31%
Kepemimpinan	4	15%
Kepuasan Kerja	5	19%
Lingkungan Kerja	6	23%
Budaya Organisasi	3	12%

Sumber: Pra Survey Bag. Produksi

Dari hasil tabel pra survey di atas, peneliti mengambil variabel dengan jumlah terbanyak yaitu Motivasi kerja (31%), dimana para responden memilih variable Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan juga sebagai dasar di lakukannya penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul: **“Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. PP-tech Indonesia”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana persepsi atau tanggapan responden mengenai variabel kinerja dan motivasi kerja karyawan pada PT. PP-tech Indonesia?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PP-tech Indonesia?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui persepsi atau tanggapan responden mengenai variabel kinerja dan motivasi kerja karyawan di PT. PP-tech Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pp-tech Indonesia.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini antara lain:

#### 1) Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan dapat memberikan nilai tambah bagi penelitian sejenis.

#### 2) Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan Sebagai masukan ataupun sebagai pertimbangan bagi perusahaan untuk dapat menunjang kinerja karyawannya yang berkaitan dengan pemberian Motivasi.