

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung suatu kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga harus memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki.

Menurut (Wibowo, 2014:70) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, “Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja”. Pengertian kinerja (*performance*) menurut (Moehirono, 2012:95) yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Disamping itu adabeberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2010) ada 3 yaitu: 1) kemampuan, keperibadian dan minat seorang karyawan, 2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, 3) tingkat motivasi kerja. Karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diwujudkan seorang dari perilaku kerja saat melakukan kegiatan kerja (Sutrisno:2010).

Sistem manajemen kerja menurut (Mathis, 2011:377) terdiri atas proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Sistem kinerja harus melakukan hal-hal berikut: diantaranya menyediakan informasi bagi karyawan mengenai kinerja mereka, menjelaskan sesuatu yang diharapkan organisasi, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pengembangan, serta mendokumentasikan kinerja untuk catatan personal. Untuk memajukan suatu perusahaan dibutuhkan adanya keyakinan bahwa segala kerja keras dan upaya harus didukung oleh berbagai kalangan dan banyak pihak. Salah satunya perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah memberikan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Menurut (Mathis dan Jackson, 2011:378) menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, tingkat kehadiran, team work. Salah satu dimensi kinerja karyawan yaitu kualitas hasil kerja yang diukur dengan seberapa kecil kerusakan pada produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Pada saat ini demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan, setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satunya yaitu memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan ini tidak mudah, karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan.

Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dapat lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Wibowo,

2014:322) Menyatakan bahwa “motivasi sebagai proses yang menyebabkan *intensitas* (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak”. Perusahaan wajib memotivasi karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin supaya tujuan perusahaan dapat dicapai seperti yang diharapkan. Pentingnya motivasi kerja diharapkan mampu membuat setiap tenaga kerja bersedia untuk bekerja keras dan bersemangat untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya bisa di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Disamping itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, salah satunya menurut Siagan (2010) motivasi dipengaruhi beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Maka yang termasuk dalam faktor internal sebagai berikut: 1) persepsi seorang mengenai diri sendiri 2) harga diri, 3) harapan pribadi, 4) kebutuhan, 5) keinginan, 6) kepuasan kerja, 7) prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi karyawan antara lain: 1) jenis dan sifat pekerjaan, 2) kelompok kerja dimana seorang bergabung, 3) organisasi tempat orang bekerja, 4) situasi lingkungan kerja, 5) gaji.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat membawa dampak yang positif bagi perusahaan yang dapat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi menurut (Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, jika seseorang tidak mempunyai motivasi, dapat dipastikan tidak dapat mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Penelitian ini meneliti tentang motivasi kerja, Jika motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Penelitian mengenai motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Asmawiyah, 2018) menunjukkan motivasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran A&W Mall Trans Studio Makassar. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahayu 2019) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warung Kembang (Jl. Semeru No. 69 Kecamatan Ajung Kabupaten Jember). Dan hasil penelitian dari (Suryani, 2015), Hasil dari penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan 76,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sebagian dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23.9%.

Peneliti mengambil tempat di PT Bersama Mencapai Puncak yang beralamat kantor di Jl. Cakalang No. 100 A, Polowijen, Kecamatan Blimbing, Kota Malang. PT Bersama Mencapai Puncak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. PT Bersama Mencapai Puncak berdiri sejak tahun 2011. PT Bersama Mencapai Puncak menaungi lima *Brand* bisnis kuliner di antara lain Ayam Goreng Nelongso yang sudah memiliki 42 cabang, *Brand* Geprek Kak Rose 10 cabang, *Brand* Sego Sambel Sarumpet yang memiliki 4 cabang, *Brand* Coklat Klasik, dan terakhir *Brand* Mitsuko. Cabang dari bisnis PT Bersama Mencapai Puncak sudah menyebar di pulau Jawa dan Bali. *Brand* Ayam Goreng Nelongso sebagai unggulan dari perusahaan ini karena cabangnya paling banyak diantara *Brand* lainnya. Yang wilayah regional pemasarannya digolongkan menjadi 4 yaitu, Jawa Timur 1 meliputi Malang Raya, Jawa Timur 2, meliputi wilayah Surabaya dan sekitarnya, regional Jawa Timur 3 meliputi wilayah seluruh Jawa Timur selain Malang Raya dan Surabaya, dan wilayah regional Jawa Barat yang terletak disekitar Jakarta, Bandung, Bekasi, serta Depok. Pada setiap *Brand* mempunyai produk unggulan masing-masing. Salah satu contohnya di Ayam Goreng Nelongso terdapat berbagai produk menu yang dijual misalnya olahan ayam goreng maupun bakar, bebek goreng dan bakar, ikan goreng dan bakar, kulit krenyes, jamur krispy, cah kangkung, serta masih banyak lainnya. Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan pada *Brand* Ayam Goreng Nelongso wilayah regional Jatim 1 yang berlokasi di Malang Raya dengan 13 cabang didalamnya. Berdasarkan observasi di wilayah regional Jatim 1 terdapat masalah mengenai penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari hasil produksi yang tidak mencapai target. Berikut data produksi Ayam Goreng Nelongso wilayah regional Jatim 1 selama tahun 2019.

Tabel 1.1
Perbandingan Pencapaian Target Produksi Regional Jatim 1 PT. Bersama
Mencapai Puncak Bulan Januari - Desember Tahun 2019

Bulan	2019		Presentase (%)
	Total Rencana / TargetProduksi (Porsi)	Hasil Produksi (Porsi)	
Januari	551.402	541.708	98,2%
Februari	487.010	464.768	95,4%
Maret	552.882	494.275	89,4%
April	536.281	487.887	90,9%
Mei	557.027	487.713	87,5%
Juni	485.541	411.389	84,7%
Juli	534.379	613.612	114,8%
Agustus	542.150	509.172	93,9%
September	548.442	453.498	82,7%
Oktober	512.175	452.995	88,4%
November	603.952	524.323	86,8%
Desember	626.156	550.874	87,9%
Total	6.537.397	5.992.214	

Sumber : PT. Bersama Mencapai Puncak 2019

Dari data 1.1 yang peneliti sajikan dapat dilihat perbandingan target pencapaian produksi pada bulan Januari – Desember tahun 2019 mengalami fluktuatif (naik dan turun). Penurunan yang terendah pada bulan September yaitusebesar 453.498 porsi. Bisa dikatakan dalam produksi ini masih belum bisa memenuhi target yang telah ditetapkan. Sedangkan pencapaian yang tertinggi berada pada bulan juli yaitu sebesar 613.612 porsi. Tidak hanya itu saja dengan kelalaian dari sejumlah karyawan maka produk yang dihasilkan juga sering mengalami kegagalan, sehingga ada pengulangan dalam penyelesaian pekerjaan,dan berikut dapat dilihat pada data tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Data JumlahProduksi Dan Produk Gagal PT. Bersama Mencapai Puncak Wilayah Jatim 1
Pada BulanJanuari - Desember 2019

Bulan	Hasil Produksi (Porsi)	Produk Gagal (Porsi)	Persentase (%)
Januari	541.708	17.335	3,2%
Februari	464.768	22.309	4,8%
Maret	494.275	14.334	2,9%
April	487.887	11.221	2,3%
Mei	487.713	17.558	3,6%
Juni	411.389	16.867	4,1%
Juli	613.612	11.045	2%

Agustus	509.172	10.183	1,8%
September	453.498	12.698	2,8%
Oktober	452.995	19.479	4,3%
November	524.323	13.632	2,6%
Desember	550.874	19.280	3,5%
Total	5.992.214	205.221	

Sumber : PT. Bersama Mencapai Puncak 2019

Dari data tabel 1.2 yang peneliti sajikan diatas, menunjukkan angka produk gagal dalam kurun waktu 12 bulan terakhir pada Tahun 2019 bisa dikatakancukup besar. Dari data diatas dapat dilihat produk gagal tertinggi berada pada bulan Februari, dengan jumlah produk yang gagal sebanyak 22.309 porsi. Sedangkan angka produk gagal terendah terjadi pada bulan Agustus sebesar 10.183 porsi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan Ayam Goreng Nelongso wilayah Jatim 1, ditemukan bukti kuat adanya hubungan pencapaian kinerja karyawan dengan motivasi kerja yang rendah. Karena karyawan yang tidak mempunyai dorongan dari pimpinan, kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Karena kinerja karyawan banyak dipengaruhi faktor yang salah satunya faktor motivasi kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan telah diketahui betapa pentingnya dalam penerapan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bersama Mencapai Puncak (Studi Pada Karyawan Ayam Goreng Nelongso Wilayah Regional Jawa Timur 1)”.

1.2. Rumusan Masalah

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Mencapai Puncak?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bersama Mencapai Puncak.

1.4. Batasan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah pada PT Bersama Mencapai Puncak, maka peneliti membatasi pada indikator motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, serta sampel dalam penelitian ini hanya pada karyawan brand Ayam Goreng Nelongso wilayah Jawa Timur 1 di PT Bersama Mencapai Puncak.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan menjadi sumber informasi untuk menambah pengetahuan terutama di bidang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan manfaat dan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.