

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era revolusi industri ini perkembangan teknologi yang semakin pesat menimbulkan lingkungan suatu usaha menjadi dinamis. Persaingan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya memberikan sebuah peluang usaha. Sebuah kunci keberhasilan atau kesuksesan untuk memenangkan kompetisi atau persaingan antar pengusaha dan antar perusahaan terletak di Sumber Daya Manusia yang masing-masing dimiliki oleh perusahaan. Kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan ialah seseorang yang memiliki kemampuan, motivasi dan sebuah dukungan yang tinggi. Apabila individu tersebut berjalan efektif dalam sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut juga akan berjalan efektif. Bisa diistilahkan sebagai bentuk kelangsungan sebuah perusahaan tergantung juga oleh sebuah kinerja karyawan tersebut.

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Tercapainya sebuah tujuan perusahaan, maka perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan bisa ditunjukkan dengan adanya sebuah wujud kerja karyawan tersebut didalam perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, karyawan berusaha untuk meningkatkan mutu atau kualitas dengan menggunakan

waktu dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun ialah motivasi dan komitmen organisasi menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007).

PT. Agregat Prima Indonesia ialah perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawannya dalam pencapaian output secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dan pengamatan di perusahaan, terjadi penurunan kinerja karyawan. Kenyataan yang ada pada PT. Agregat Prima Indonesia karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan karyawan tidak mampu menggunakan waktu dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang terlihat pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan Hasil Produksi PT. Agregat Prima Indonesia
Oktober – Februari 2019-2020

Bulan	Total Rencana Produksi (m³)	Hasil Produksi (m³)	Hasil Prosentase (%)
Oktober	41.337	40.387	97.70 %
November	40.843	39.948	97.81 %
Desember	31.555	30.105	95.40 %
Januari	30.600	29.650	96.90 %
Februari	27.334	23.784	87.01 %
Total	171.669	163.874	95.46 %

Sumber: PT. Agregat Prima Indonesia (2019-2020)

Tabel 1.1 menunjukkan tidak tercapainya target di PT. Agregat Prima Indonesia. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari adanya karyawan yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Selain itu, kualitas masih belum sesuai standar yang ditentukan perusahaan. Kualitas ukuran

batu mulai dari ukuran 10/10mm, 10/20mm, 20/30mm hingga 30/50mm namun karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tersebut. Dikarenakan karyawan kurang teliti dalam mengoperasikan mesin tersebut, sehingga target yang ditentukan oleh perusahaan tidak bisa tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, diduga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun ialah motivasi kerja. Pendapat tersebut didukung teori dari Mangkunegara (2005), yang menegaskan bahwa Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan daya gerak yang diberikan agar memunculkan keinginan atau kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi sebagai keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yaitu dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dengan adanya Motivasi Kerja, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan kinerjanya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan (Robbin, 2002:55).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan produksi PT. Agregat Prima Indonesia, bahwa kurangnya dorongan semangat kerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan, serta tidak adanya bonus tambahan atau insentif yang diterima walaupun gaji yang diterima sudah sesuai dengan UMR, dan tunjangan Kesehatan masa tua yang telah dijanjikan oleh perusahaan

kepada karyawan hingga sampai saat ini belum didapatkan ialah pemicu adanya penurunan kinerja. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan yang bekerja, jika motivasi kerja karyawan tinggi maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka pekerjaan akan kurang terlaksana dengan baik dan malah memperlambat suatu pekerjaan.

Hasil penelitian Abrivianto. (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Keberhasilan tujuan atau sasaran perusahaan adalah tergantung pada kinerja karyawan dimana kinerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat Motivasi Kerja individu. Untuk itu, pimpinan sebuah perusahaan harus memberikan dan mengupayakan sebuah perhatian terhadap Motivasi Kerja para karyawan agar mereka memiliki kemauan dalam diri yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Komitmen Organisasi. Luthans (2006:249) mengartikan Komitmen Organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen Organisasi terhadap peningkatan kinerja adalah sebagai berikut; ketika karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, ia dipastikan akan berusaha memberikan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya karena ia dengan segala loyalitasnya tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan. Kurangnya pemaksimalan pekerjaan karyawan

yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Pada PT. Agregat Prima Indonesia beberapa karyawan tidak bersedia bekerja lembur, Hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa Sebagian karyawan yang bekerja hanya mencari pengalaman sebagai loncatan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara terus menerus harus ditumbuhkan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk bekerja secara maksimal. Dipandang dari dua sisi, motivasi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki korelasi positif terhadap peningkatan kinerja yang pada akhirnya tidak hanya berdampak pada keuntungan perusahaan, namun juga akan memberikan dampak bagi peningkatan kualitas SDM pada diri karyawan itu sendiri. Kelangsungan hidup perusahaan yang didukung oleh performa SDM yang baik juga pada akhirnya akan berdampak positif bagi kelangsungan pekerjaan karyawan. Disinilah krisis terhadap motivasi kerja kemudian dapat menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan. Hal ini sudah dibuktikan dengan adanya penelitian dari Dwiki (2014) yang menyatakan Motivasi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agregat Prima Indonesia Ngrimbi Jombang”*.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agregat Prima Indonesia ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agregat Prima Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agregat Prima Indonesia.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agregat Prima Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dengan implementasi teori yang sudah didapat selama masa perkuliahan dan sebagai referensi bagi penelitian terkait Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkait dengan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan perusahaan.