BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada Era globalisasi ini suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan tidaklah mudah. Tidak cukup hanya ditunjang oleh faktor kualitas & kuantitas produk saja tetapi faktor sumber daya manusianya juga turut berperan. Manusia merupakan sumber kegiatan yang mengendalikan dan mengelola semua faktor produksi, kegiatan manusia itulah yang mengawali segala sesuatu, sehingga untuk mengantisipasi perkembangan jaman dan dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dibutuhkan tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman dalam bidangnya masing-masing. Untuk itu perusahaan mengadakan suatu program pendidikan dan latihan dimana program itu diikuti oleh karyawan baru ataupun karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan. Dengan adanya program ini perusahaan mampu mengembangkan kemampuan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi bagi karyawan. Seperti dikemukakan oleh James A.F. Stoner (1991;8):

> **"Manajemen dapat diartikan suatu proses perencanaan , pengorganisasian, pemimpinan & pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ".**

Sedangkan motivasi menurut Gigson, Ivancevich dan Donnelly (1990 : 93) :

> **" Suatu konsep yang mempengaruhi tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan prilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas prilaku, dimana prilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Namun motivasi sendiri bukanlah satu-satunya determinan, masih ada variable-variabel lain seperti upaya yang dicurahkan, kemampuan dan pengalaman lalu juga mempengaruhi prestasi".**

Untuk dapat menggerakkan atau mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada para karyawan karena pada umumnya karyawan ingin dan bersedia memberikan atau mencurahkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi.

Perusahaan perlu memperhatikan motivasi pada diri sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini biasanya perusahaan diwakili oleh seorang pimpinan / manager dalam melaksanakan serangkaian fungsi kepemimpinannya harus memperhatikan faktor motivasi . Sebab dalam proses interaksi antara seorang pimpinan dan bawahannya, faktor motivasi mempunyai peranan penting dalam menggerakkan semangat kerja bawahan sehingga bawahan bertindak sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinannya.

Berhasil tidaknya motivasi karyawan di dalam upaya meningkatkan kerja terlihat dari bagaimana sikap pimpinan terhadap para karyawannya. Untuk itu maka pimpinan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, dimana dapat dilakukan pimpinan dengan cara mengembangkan keterlibatan secara

langsung kepada semua karyawan di dalam proses kegiatan perusahaan. Menurut Heidjrachman Ranupandojo (1992;178) ;

> **" Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan ".**

Fungsi motivasi yaitu merupakan suatu fungsi manajemen yang merupakan pemberian inspirasi, semangat dan mendorong bawahan agar melakukan kegiatan dengan sebaik-baiknya dengan apa yang dikehendaki oleh atasan. Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam kehidupan organisasi, maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pimpinan perusahaan untuk selalu secara terus menerus berusaha mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Permasalahannya adalah bagaimana pimpinan selalu dapat memiliki dan meramalkan bahkan mengawasi dan mengubah tingkah laku bawahan pada saat tertentu dan pada waktunya.

Kebijaksanaan pemberian motivasi yang dilaksanakan antara lain meliputi : memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan bonus, promosi jabatan dan sebagainya. Selain itu kebutuhan yang paling kuat pada saat tertentu akan merupakan daya motivasi bawahan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan karyawannya sehingga perusahaan dapat memotivasi semangat kerja karyawannya.

Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka perusahaan dapat mempunyai karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi yang tentunya dapat berakibat positif bagi efisien dan efektivitas perusahaan karena pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan

tepat pada waktunya, kesalahan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya.

Perusahaan PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Cabang Palembang merupakan salah satu pelaku bisnis lokal yang memproduksi lem kayu lapis (plywood), dimana kinerja karyawan Perusahaan pada saat sekarang ini menurun disebabkan karena penjualan lem kayu lapis mengalami penurunan sejak tahun 1997 s/d tahun 2001. Hal ini dapat terlihat pada realisasi penjualan tahun 2001yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. Kurnia Kapuas Utama Tbk (Tabel 1). Adapun Perusahaan ini mengalami penurunan penjualan disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan yang semakin hari mengalami penurunan yang cukup signifikan, dimana penurunan kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari meningkatnya jumlah absensi karyawan yang tidak masuk (hadir) pada setiap bulannya.

Tabel 1

Realisasi Penjualan

PT. Kurnia Kapuas Utama Tbk

Tahun 2001

Tahun	Realisasi Penjualan (dalam Ton)	Persentase(%) Tingkat Pencapai Penjualan
1997	4,500	
1998	4,000	-0.125
1999	3,950	-0.013
2000	3,925	-0.006
2001	3,750	-0.047

Sumber: PT. Kurnia Kapuas Utama Tbk cabang Palembang

Tabel 1.2

Absensi Karyawan

Tahun 2001

BULAN	IZIN	SAKIT	ABSEN	JUMLAH
January	6	7	10	23 Orang
February	8	5	12	25 Orang
Maret	6	10	14	30 Orang
April	11	6	12	34 Orang
Mei	10	9	15	34 Orang
Juni	7	11	15	33 Orang
Juli	13	8	17	38 Orang
Agustus	10	8	18	36 Orang
September	12	8	20	40 Orang
Oktober	13	9	23	45 Orang
November	16	10	25	51 Orang
Desember	15	13	26	54 Orang

Sumber : PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang

Sehingga berdasarkan pengamatan penelitian diatas maka penulis secara rinci menguraikannya dalam bentuk skripsi berjudul :

" ***PERANAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. KURNIA KAPUAS UTAMA, TBK PALEMBANG*** ".

B. Perumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang masalah tersebut diatas yang telah penulis uraikan maka penulis berasumsi bahwa dengan adanya perhatian dari pimpinan di dalam memberikan motivasi kepada karyawannya, maka karyawan akan berupaya meningkatkan motivasi kerjanya.

PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang yang bergerak dibidang Industri Lem Plywood memiliki kompleksitas masalah, sehingga masalah yang ada pada manajemen sumber daya manusianya yang akan diambil sebagai bahan penelitian dalam penulisan skripsi ini. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini dapat diidentifikasikan yaitu :

1. Kurangnya penghargaan dan perhatian kepada karyawan yang berpotensi dan berprestasi .

Maka dari permasalahan diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan yang menurun dapat menyebabkan menurunnya tingkat penjualan dan dipengaruhi motivasi karyawan. Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dalam penulisan skripsi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang, penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan tersebut adalah :

1. Untuk memecahkan masalah motivasi kerja karyawan yang kurang dalam PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang.

Sedangkan manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan antara lain :

1. Dapat memberikan masukan dan gambaran yang lebih luas bagi pimpinan PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang tentang motivasi kerja karyawan.
2. Sebagai sarana untuk menerapkan secara langsung teori yang diperoleh penulis selama masa perkuliahan dengan praktek yang ada pada perusahaan yang diteliti.

D. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu studi kasus yaitu melakukan penelitian secara mendalam dan intensif pada PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk.

2. Tehnik Sampling

Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Random Sampling, yaitu suatu sampel yang terdiri dari elemen, yang dipilih dari suatu populasi sedemikian rupa sehingga setiap kombinasi dari elemen mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk dengan jumlah karyawan 140 orang, yang dapat dikelompokkan berdasarkan jenjang pendidikan yaitu lulusan S1, SMU, SMK, SMP dengan taraf kesalahan 5% sehingga dapat diperoleh jumlah sampel adalah 98 orang.

3. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan suatu analisis yang tepat agar tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka dalam pembahasan skripsi ini penulis akan memberikan batasan yang sesuai dengan judul dan permasalahan yang diteliti, yaitu penelitian ini dilakukan di *PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang*. Perusahaan ini bergerak di bidang Industri Lem Plywood yang berlokasi *di Jalan Lingkaran I No.304 Blok DEF Palembang Telp. 362158.*

4. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah data sekunder dan data primer.

a. Data sekunder diperoleh dengan melakukan riset pustaka. Riset pustaka yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari dan membaca buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan judul dan masalah yang sedang dibahas.
b. Data primer diperoleh dengan melakukan riset lapangan. Riset lapangan yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian langsung ke lokasi atau tempat yang menjadi obyek penelitian, dalam hal ini PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang dengan cara :

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan adalah :

a. Pengamatan (Observasi)

Yaitu cara untuk memperoleh data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung dengan mencatat data yang sistematis dengan tujuan agar memperoleh data yang obyektif.

b. Wawancara

Adalah metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung antara peneliti dengan responden yang akan diteliti.

c. Kuesioner

Dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada 20 karyawan. Dalam kuesioner ini terdiri dari tiga bagian, dengan perincian sebagai berikut :

1. Kuesioner pertama berisi tentang daftar pertanyaan yang mengungkapkan identitas responden sebagai tahap pembuka.
2. Kuesioner bagian kedua berisi tentang daftar pertanyaan yang menyangkut tentang sarana yang diberikan oleh perusahaan dalam memotivasi karyawan.

6. Tehnik Analisis

Metode yang dipergunakan dalam penelitian adalah metode yang bersifat kualitatif dimana data yang masih merupakan rangkaian informasi yang berupa fakta-fakta verbal atau berupa keterangan saja yang kemudian akan dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka baik secara langsung diperoleh dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan ini penulis akan memberikan gambaran singkat mengenai isi skripsi ini yang dibagi menjadi 5 bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan langkah awal dalam penyusunan skripsi ini yang berperan sebagai pengantar dengan memberikan uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penellitian, metodologi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan dasar-dasar teoritis yang berkaitan dengan topik pembahasan tentang pengertian dan konsep motivasi, tujuan pemberian motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan usaha-usaha dalam meningkatkan motivasi kerja. Pengertian kinerja.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dituangkan data-data dari obyek penulisan yang dalam hal ini PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang sebagai obyek penulisan tersebut. Materi-materi pembahasan pada bab III ini terdiri

dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan kegiatan usaha perusahaan.

BAB IV: ANALISIS DATA

Bab ini merupakan bagian terpenting dalam pembahasan skrispi ini karena pada bab ini penulis mencoba menguraikan dan mengimpletasikan dasar-dasar teoritis yang telah diuraikan pada bab II ke dalam permasalahan yang akan dipecahkan sehingga dapat ditemukan faktor-faktor sesungguhnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis mencoba untuk menarik kesimpulan berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, kemudian berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, penulis juga mencoba memberikan saran-sasaran yang diharapkan dapat dijadikan masukan-masukan atau sumbangan pemikiran bagi PT. Kurnia Kapuas Utama, Tbk Palembang khususnya bagian manajemen personalia dan pimpinan perusahaan sebagai pemegang semua kebijaksanaan pada perusahaan.