

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan pastinya ingin menggapai suatu tujuan saat perusahaan didirikan. Pencapaian tujuan tidak dapat untuk dilakukan secara sendiri, namun juga membutuhkan bantuan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif penting bagi organisasi karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia (Amirudin & Romadhona, 2022). Salah satu sumber daya manusia yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan ini memiliki kinerja dan kinerja tiap karyawan berbeda-beda. Untuk memperlancar kegiatan bekerja karyawan, dibutuhkan faktor pendorong yang mempengaruhi performa kinerja karyawan. Faktor pendorong utamanya tersebut meliputi motivasi dan kesetiaan. Sering kali kedua faktor tersebut dilupakan dan dianggap tidak penting oleh perusahaan, perusahaan hanya terus berfokus kepada penghasilan yang didapat saja. Namun tanpa disadari, perusahaan yang mengabaikan kedua faktor tersebut lambat laun akan mengalami penurunan bahkan kebangkrutan. PT Bintang Kelindo Cemerlang merupakan salah satu perusahaan yang ingin memperbaiki SDM nya dari faktor tersebut (motivasi dan kesetiaan) yang berpengaruh pada performa kerja karyawan, agar terhindar dari penurunan pendapatan.

Motivasi selalu ditemukan dimana-mana tetapi selalu sudah diterapkan dan diserap oleh beberapa orang. Menurut Ansory (2018) motivasi merupakan bentuk dorongan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Karyawan yang memiliki motivasi lebih cenderung bekerja lebih keras untuk memenuhi tujuan perusahaan. Menurut Pawirosumarto, dkk (2017), Motivasi adalah kemauan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi dan disesuaikan dengan kebutuhan individu. Terkadang pimpinan perusahaan menganggap karyawannya yang memiliki motivasi yang rendah atau kurang itu malas, dan karyawan yang memiliki motivasi yang kuat dianggap semangat dan rajin dalam mengerjakan

pekerjaannya. Dari hal tersebut, perusahaan biasanya akan melabelkan karyawannya dari motivasi sebagai ciri atau karakter personal karyawan.

Jika sebuah perusahaan ingin mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memotivasi karyawannya sehingga mereka secara sukarela mendedikasikan energi dan ide mereka kepada tugas yang ada. Maka dari itu, motivasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Motivasi sendiri dibagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik (dorongan yang ada pada dalam diri seseorang untuk meningkatkan kualitas diri) dan motivasi eksternal (dorongan dari luar diri seseorang yang melakukan suatu tindakan tertentu). Pada umumnya, motivasi tidak hanya muncul dari karyawan saja, namun juga perusahaan. Motivasi yang kurang dari dalam diri karyawan akan mempengaruhi performa kerjanya, maka perusahaan diharuskan untuk memberikan motivasi external juga agar karyawan terus bisa mempertahankan dan menaikkan performa kerja. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus tahu keadaan dan situasi karyawannya sehingga perusahaan dapat memberikan kebutuhan karyawan tersebut. Dengan mengetahui motivasi internal karyawan, perusahaan bisa mengingatkan akan motivasi karyawan itu sendiri. Adanya komunikasi yang terjalin dari antar perusahaan dengan karyawan, secara tidak langsung perusahaan menanamkan benih kekeluargaan terhadap karyawan, sehingga muncul kesetiaan pada diri karyawan.

Kesetiaan menurut Arnanda, dkk (2022) dapat didefinisikan sebagai bentuk kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaannya. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya.. Perusahaan harus menyertakan karyawannya dalam segala situasi (suka dan duka), maka seiring berjalannya waktu, timbullah perasaan kebersamaan yang dirasakan karyawan dari perusahaan. Diharapkan dari keterlibatan sebagian besar masalah yang terjadi di perusahaan, karyawan dapat ikut berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga, tingkat loyalitas dari karyawan bagi perusahaan kian meningkat dan tidak mengalami turnover.

Performa dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang dengan bakat dan perilaku dalam kondisi tertentu menurut Ansory (2018). Menurut Arnanda, dkk (2022) kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dari hasil kegiatan

ataupun dari sebuah tugas yang diberikan oleh orang lain maupun suatu organisasi yang digunakan sebagai tolak ukur kemampuan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Sedangkan Esthi dan Marwah (2020) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat kesuksesan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang diukur dalam jangka waktu tertentu seperti standar hasil kerja dan target kerja ditentukan sebelum pekerjaan dimulai dan disepakati secara bersama-sama. Dari beberapa teori ahli yang sudah dikemukakan, dapat dilihat bahwa performa kerja merupakan suatu usaha yang diberikan oleh seseorang (karyawan) untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, diperlukan niat atau motivasi dibelakangnya. Hasil performa kerja yang baik dapat diukur dengan indikator tugas performa, tugas konseptual dan performa adaptif.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bintang Kelindo Cemerlang, dikarenakan perusahaan masih mengalami kendala yang sama selama bertahun-tahun yaitu minimnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, tingkat kesetiaan yang rendah pada karyawan divisi produksi yang mempengaruhi performa kerja menjadi minim. PT Bintang Kelindo Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang import dan lokal mainan anak-anak. Perusahaan ini masih merangkak dari perusahaan kecil menuju perusahaan besar, maka diperlukan strategi yang optimal dalam menyusun dan menjalankan rencana agar faktor yang dibahas dapat mengenai sasaran (karyawan) dengan tepat. Peneliti ingin membantu untuk meneliti apakah motivasi dan kesetiaan berpengaruh pada tingkat performa kerja karyawan divisi produksi serta memberikan rekomendasi saran yang diharapkan berguna bagi PT Bintang Kelindo Cemerlang. Perusahaan yang dapat mempertahankan minat karyawan agar dapat berkembang lebih dicari oleh karyawan lain, memiliki reputasi yang lebih baik akan dipandang sebagai perusahaan yang bertanggung jawab. Dengan begitu, minat bekerja karyawan akan meningkat dan perusahaan dapat mencapai visi misi tanpa hambatan dari SDM.

Dari penelitian ini, akan dilakukan pengukuran motivasi kerja dan kesetiaan terhadap performa kerja dari karyawan yang bekerja. Peneliti mencoba untuk meneliti 3 variabel tersebut dalam suatu perusahaan yang PT. Bintang Kelindo Cemerlang di Tangerang. Maka dari ini, peneliti akan memberi judul: **“ANALISIS**

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KESETIAAN TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI DI PT BINTANG KELINDO CEMERLANG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Minimnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, tingkat kesetiaan yang rendah, dan performa kerja yang minim sangat berpengaruh dalam keberlangsungan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Perusahaan yang masih mengalami kendala dalam faktor tersebut harus menjalani perombakan strategi agar perusahaan bisa terus berkembang. Motivasi, kesetiaan dan performa kerja merupakan fondasi dari keberhasilan suatu perusahaan, dikarenakan minat bekerja karyawan harus tumbuh dari dalam diri karyawan, dan perusahaan harus menciptakan atau mendorong minat tersebut. Dan pada kenyataannya di PT Bintang Kelindo Cemerlang, hal ini tidak diterapkan secara maksimal. Maka masih banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan masih sulit dalam proses berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar lagi.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dibuat, maka akar rumusan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap performa kerja karyawan divisi produksi di PT Bintang Kelindo Cemerlang ?
2. Apakah pengaruh kesetiaan karyawan terhadap performa kerja karyawan divisi produksi di PT Bintang Kelindo Cemerlang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang terbentuk, kita akan membahas mengenai tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja performa kerja karyawan divisi produksi di PT Bintang Kelindo Cemerlang.

2. Untuk menganalisis pengaruh kesetiaan karyawan terhadap performa kerja karyawan divisi produksi di PT Bintang Kelindo Cemerlang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Perusahaan:

Data yang diteliti akan bermanfaat bagi PT Bintang Kelindo Cemerlang dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Manajemen akan mendapatkan data mengenai motivasi internal, motivasi eksternal dan tingkatan loyalitas pada performa kerja karyawan divisi produksi. Dari data yang sudah didapat dan diolah oleh peneliti, diharapkan dapat menjadi rekomendasi dan saran untuk merekrut karyawan baru kedepannya yang bermanfaat bagi perusahaan.

2. Manfaat Peneliti Lain:

Penelitian ini dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai motivasi internal, motivasi eksternal dan loyalitas karyawan di Indonesia khususnya di PT Bintang Kelindo Cemerlang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan jurnal penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

BAB 1: Pendahuluan

Pada BAB 1 dalam jurnal penelitian ini akan menjabarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan manfaat penelitian ini bagi beberapa aspek yang membutuhkan atau mengalami kesulitan tentang SDM dalam perusahaan.

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Pada BAB 2 terisi dengan penjabaran teori yang mendukung penelitian ini yang berasal dari ahli-ahli terdahulu mengenai topik ini. Teori-teori tersebut akan memperkaya penelitian ini dengan terperinci. Data yang terdapat dari teori tersebut akan dijadikan data dan dianalisis oleh peneliti.

BAB 3: Metodologi Penelitian

Pada BAB 3 akan menjelaskan tentang desain penelitian yang dipilih, variabel dalam penelitian, indikator pada penelitian, teknik dalam pengumpulan data dan sumber data pada penelitian.

BAB 4: Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pada BAB 4 akan menjabarkan hasil penelitian dengan cara menganalisa hasil data yang diperoleh, lalu akan dibahas secara terperinci. Data yang diperoleh adalah tentang Kesetiaan karyawan dan Performa Kerja karyawan pada PT Bintang Kelindo Cemerlang.

BAB 5: Kesimpulan dan Saran

Pada BAB 5 akan menjabarkan mengenai simpulan dan saran yang didapatkan dalam hasil penelitian masalah yang diteliti pada PT Bintang Kelindo Cemerlang.