

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan utama, yaitu menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya. Maka perusahaan di tuntut memiliki banyak strategi ataupun inovasi-inovasi baru dalam pengelolaan kegiatannya. Jika perusahaan ingin mencapai tujuannya dengan baik maka perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusianya, karena menentukan baik tidaknya suatu perusahaan

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Maya Andriani, 2017). Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan dapat bekerja secara maksimal dengan adanya peran aktif karyawan. Pentingnya peran SDM yang memiliki kemampuan dalam mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberadaan SDM yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Pabrik, 2020).

Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk terwujudnya tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melakukan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah

di buat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan.

Sesuai dengan Peraturan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk perusahaan. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat dan perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu bisa di sebut pekerja kontrak. Pekerja untuk waktu tertentu biasa disebut dengan pekerja tidak tetap. Karena dibatasi masa atau jangka waktu kerjanya.

Merujuk kepada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap di bagi menjadi 4 (empat) yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lambat dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, dan kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PT Minda Asean Automotive didirikan pada tahun 2004, dan mulai memproduksi pada tahun 2005. PT Minda Asean Automotive merupakan

perusahaan yang bergerak di bidang otomotif memproduksi berbagai macam *sparepart* baik untuk roda dua maupun roda empat.

Berikut ini tabel 1.1 part produk yang ada di PT Minda Asean Automotive.

Tabel 1.1

Part Produk PT Minda Asean Autoimoive

No	Part Produk
1	saklar listrik
2	soket listrik
3	rakitan pemegang tuas
4	Klakson
5	solusi pencahayaan (Lampu Mobil & Motor)

Unit manufaktur disiapkan untuk memasuki pasar ASEAN, dan dengan kekuatan lebih dari 300 karyawan. PT Minda Asean Automotive melayani pelanggan domestik di Indonesia serta *ekspor* ke 5 negara meliputi Thailand, Malaysia, Vietnam, Filipina & Brazil. Pelanggan domestik yaitu Yamaha, Toyota, Honda, Suzuki, Kawasaki, dan Nissan.

PT Minda Asean Automotive telah mempertahankan kinerja yang kuat dalam hal kualitas, biaya, pengiriman & pengembangan. Menikmati kehadiran pasar yang kuat dengan pelanggan domestik dengan lebih dari 50% pangsa bisnis untuk sakelar listrik di Yamaha, Suzuki & Kawasaki. PT Minda Asean Automotive telah mencatat pertumbuhan yang kuat dari tahun ke tahun dengan menambahkan lini produk baru dalam 2~3 tahun terakhir.

Sumber daya manusia, sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberi tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi, karyawan merupakan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Selain itu karyawan merupakan sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, latar belakang dan status. Apabila dengan pengelolaan karyawan yang selektif perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang baik pula.

Demi mencapainya tujuan organisasi dalam perusahaan PT Minda Asean Automotive, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi yang membangun semangat kerja. Berpotensi untuk kemajuan perusahaan, menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien maka sangat di perlukan pemberian motivasi kepada karyawan.

Departemen produksi mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena departemen produksi merupakan tempat membuat atau memproduksi barang yang hasil jadinya akan di pasarkan.

Berikut ini tabel 1.2 sumber daya manusia departemen assembly yang berjumlah 182 karyawan.

Tabel 1.2
Sumber Daya Manusia Departemen *Assembly* Juni 2022

No	Line Produksi	Jenis Kelamin		Status Kepegawaian		Jumlah
		L	P	kontrak	kartap	
1	Honda		12	10	2	12
2	Yamaha	1	119	100	20	120
3	Satria		13	10	3	13
4	Kawasaki		13	11	2	13
5	Nisan	1	4	4	1	5
6	Toyota		6	4	2	6
7	Inova	1	2	2	1	3
8	PGO	2	6	7	1	8
9	Pider	2		2		2
Total		7	175	150	32	182

Sumber : *Dapartemen assy PT Minda Asean Automotive, 2022*

Hasil tabel 1.2 sumber daya manusia dapartemen *assembly* juni 2022 menunjukkan bahwa yang bekerja di PT Minda Asean Automotive lebih banyak perempuan yang berjumlah 175 karyawan, dan karyawan kontak lebih banyak dari pada karyawan tetap dengan selisi 30 % dari 182 karyawan.

Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang di hadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi berupa apresiasi penghargaan piala/material insentif dari pimpinan perusahaan

terhadap penilaian individu karyawan yang bekerja secara baik sehingga sangat berdampak pada hasil kerja karyawan yang menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja dan tujuan organisasi. Kurangnya motivasi antar karyawan sehingga perlu memotivasi sesama karyawan yang dapat menimbulkan karyawan mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja.

Kurangnya hubungan pimpinan ke karyawan sehingga perlu menjalin hubungan dengan baik ataupun dengan cara memberi pengarahan berupa training motivasi kerja karyawan yang mampu menimbulkan suatu hubungan yang dapat meningkatkan semangat bekerja terhadap karyawan. Jumlah gender perempuan lebih banyak dari jumlah gender laki-laki salah satu faktornya produk yang di produksi kecil sehingga untuk gender laki-laki akan sangat kesusahan untuk merakit *component* kecil, terkadang menjadi kendala ketika salah satu gender laki-laki tidak masuk kerja akan sangat kesulitan untuk mencari pengganti karena keterbatasan gender laki-laki.

Fenomena karyawan kontrak lebih banyak dari karyawan tetap dengan selisih 30 % tentu salah satu faktornya adalah gaji. Selisih gaji kontrak lebih besar Rp. 900.000 jika pengangkatan karyawan tetap di permudah tentu ini akan menjadi semangat karyawan dalam bekerja. Melihat dari presentase kurangnya perhatian mengenai pelatihan kerja menjadi permasalahan di perusahaan sehingga rasa tanggung jawab dan semangat kerja karyawan sangat berpengaruh, tidak adanya dukungan terhadap rasa untuk meningkatkan semangat kerja.

Didukung oleh studi pustaka Fredick Herzberg dalam jurnal Maya Andriani (2017) juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi yaitu hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, benefit dan sekuritas pekerjaan.

Berikut ini tabel 1.3 pra penelitian tentang studi pendahuluan motivasi kerja secara umum di PT Minda Asean Automotive yang di sebar melalui kuesioner kepada 30 responden.

Tabel I.3
Pra Penelitian Motivasi kerja

No	Indikator	Jawaban Responden	
		Motivasi Tinggi	Motivasi Rendah
1	Promosi jabatan	27 (86,7%)	3 (13,3%)
2	Pengembangan karir	29 (96,7%)	1 (3,3%)
3	Mendapatkan motivasi	28 (93,3%)	2 (6,7%)
4	Support karyawan	29 (96,7%)	1 (3,3%)
5	Prestasi kerja	28 (93,3%)	2 (6,7%)
6	Penilaian prestasi	28 (93,3%)	2 (6,7%)
7	<i>Reward</i> karyawan	25 (23,3%)	5 (16,7%)
8	Training karyawan	29 (96,7%)	1 (3,3%)
9	Tugas sesuai	28 (93,3%)	2 (6,7%)
10	Rasa Tanggung jawab	25 (23,3%)	5 (16,7%)
11	Ketekunan kerja	28 (93,3%)	2 (6,7%)
12	Fokus berkerja	28 (93,3%)	2 (6,7%)
13	Berusaha	25 (23,3%)	5 (16,7%)
14	Gaji	25 (23,3%)	5 (16,7%)
15	Kebutuhan finansial	25 (23,3%)	5 (16,7%)
16	Jemputan	29 (96,7%)	1 (3,3%)
17	<i>Reward</i> bulanan	26 (86,7%)	4 (13,3%)

Sumber: Data Pra Penelitian 2022.

Dari tabel 1.3 pra penelitian hasil kuesioner yang disebar ke 30 responden bahwa pengembangan karir, support karyawan, training karyawan dan Jemputan yang layak sangat berpengaruh tinggi terhadap motivasi kerja sebesar 96,7% dan adapun yang terendah mencapai 16,7% yaitu *reward* karyawan, rasa tanggung jawab, Berusaha untuk hasil yang terbaik, gaji, dan kebutuhan finansial.

Menurut Sardiman dalam Nessa (2019) motivasi seorang karyawan sangat di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal ada persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Penelitian terdahulu yang di lakukan menurut Saydam dalam Djendoko (2019) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor. Faktor internal yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atas bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa pemogokan dan lain-lain. Faktor eksternal yang berdasar dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi seperti penjelasan latar belakang diatas, penelitian ini mengambil judul tentang “**Analisis Faktor Motivasi Kerja Karyawan PT Minda Asean Automotive**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka masalah yang dapat diidentifikasi yaitu:

1. Kurangnya apresiasi berupa piala/material insentif terhadap penilaian individu karyawan dalam lingkungan kerja.
2. Kurangnya motivasi antar karyawan.
3. Kurangnya hubungan pimpinan ke karyawan.
4. Jumlah gender perempuan yg lebih banyak dari laki-laki.
5. Karyawan kontak lebih banyak dari pada karyawan tetap dengan selisi 30% dari 182 karyawan.
6. Kurangnya perhatian mengenai pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap tanggung jawab individu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di kemukakan diatas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.

2. Lingkup tema adalah mengenai faktor-faktor motivasi kerja pada karyawan.
3. Penelitian ini dilaksanakan di PT Minda Asean Automotive.
4. Responden penelitian adalah karyawan PT Minda Asean Automotive.
5. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.
6. Metode analisis data menggunakan analisis faktor.
7. Alat bantu analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 26.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor apa saja yang membentuk motivasi kerja PT Minda Asean Automotive?
2. Ada berapakah jumlah kelompok faktor motivasi kerja yang terbentuk?
3. Faktor motivasi kerja apa yang paling dominan pada karyawan PT Minda Asean Automotive?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan di bawah ini.

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor apa saja yang membentuk motivasi kerja pada karyawan PT Minda Asean Automotive.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan jumlah kelompok faktor motivasi kerja yang terbentuk.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan faktor motivasi kerja mana yang paling dominan pada karyawan PT Minda Asean Automotive.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini, di harapkan dapat berguna bagi beberapa pihak atau kalangan, baik secara akademik maupun praktisi, yang antara lain di bawah ini.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan teori yang di dapat di bangku kuliah ke dalam masalah yang sedang terjadi pada PT Minda Asean Automotive.
2. Sebagai bahan acuan dan perbandingan bagi penelitian lain yang berminat mengembangkan topik bahasan ini untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu mendefinisikan mengenai pengertian motivasi kerja dan juga faktor-faktor nya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan yang aktual bagi para *staff leader* tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan.
2. Dapat di jadikan bahan masukan guna meningkatkan pengetahuan para karyawan PT Minda Asean Automotive tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan.
3. Harapannya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi dan kerangka berfikir bagi penelitian selanjutnya dengan mempertimbangkan kesesuaian konteks penelitian.



