

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Atsumitec Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri otomotif. Perusahaan ini memiliki spesialisasi dalam pembuatan suku cadang sepeda motor dan mobil. Perusahaan yang telah berdiri sejak November 2001 merupakan entitas perusahaan Jepang Atsumitec Co. Ltd. Meski telah berdiri sejak tahun 2001, PT Atsumitec Indonesia baru beroperasi setahun setelahnya, yaitu pada tahun 2002. Mengalami perkembangan yang baik, pada tahun 2003 perusahaan ini membangun plant keduanya. Kemudian pada tahun 2003 dibangun plant ketiga, dan yang terbaru adalah plant keempat yang dibangun pada tahun 2012. Sementara perusahaan intinya, yaitu Atsumitec Co. Ltd., telah berdiri sejak 15 April 1949 di Jepang. Kegiatan bisnisnya, antara lain pengembangan produksi dan penjualan mesin mobil, mesin sepeda motor dan mesin untuk keperluan umum, sistem kontrol perubahan dan bagian mekanik mesin.

Dalam era yang berubah cepat seperti dewasa ini, semakin disadari bahwa dalam menjalankan roda organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan dari mulai level paling bawah sampai level paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan sebagai inti dari SDM yang dimiliki organisasi, agar keragaman individu atau karyawan dapat di kelola dengan baik, maka manajer atau pimpinan perlu memahami bahwa bahwa dalam fungsi pengarahan, kunci agar fungsi tersebut dapat berjalan dengan baik adalah terletak pada motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maupun kelompok dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja atau prestasi karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan prestasi karyawan. Menurut Sopiah (2018) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu, hasil – hasil yang dimaksudkan berupa prestasi kerja karyawan.

Menurut Nuraeni (2019) bahwa Prestasi kerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Prestasi merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja maka hal ini perlu di perhatikan pada PT. Atsumitec Indonesia, yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, dimana dalam menjalankan kegiatan proses produksi, operator berperan penting dalam pembuatan produk – produk yang baik dan berkualitas dan akan di kirimkan ke konsumen. Jika produk yang dihasilkan baik dan berkualitas itu akan menjadi daya tarik konsumen lainnya, berikut data penurunan motivasi karyawan bulan januari :

Tabel 1. 1 Data *Kaizen* dan Kehadiran Karyawan

NO Gedung	Jumlah Karyawan (orang)	Desember 2022		Januari 2023	
		Tidak membuat <i>Kaizen</i> (orang)	Ketidak hadiran (orang)	Tidak membuat <i>Kaizen</i> (orang)	Ketidak hadiran (orang)
1	105	3	2	80	20
2	110	7	3	67	15
3	75	5	5	50	15
4	220	10	7	110	20
Total	510	25	17	307	70

Sumber : Dokumen PT.Atsumitec Indonesia

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Atsumitec Indonesia terjadi menurun pada bulan januari 2023, hal ini dapat dilihat dari absensi yang menurun pada bulan januari, dibanding bulan desember 2022, dari total 510 karyawan, karyawan pada bulan januari 2023 yang tidak hadir 70 orang, berbeda pada bulan desember 2022 karyawan yang tidak hadir hanya 17 orang. Dan dapat dilihat juga dari tabel di atas penurunan pembuatan *Kaizen*. *kaizen* merupakan sama hal dengan *improvement* yaitu perbaikan terus menerus yang diwajibkan setiap karyawan. Dari data bulan januari karyawan tidak membuat *kaizen* cukup banyak yaitu 307 orang, berbeda bulan Desember karyawan tidak membuat hanya 25 orang.

Dari penurunan prestasi kerja di atas akan mengakibatkan penurunan produktifitas kerja buat perusahaan, sehingga dengan adanya fenomena tersebut di atas maka perusahaan perlu memperhatikan karyawan produksi dengan memberikan motivasi kerja sebagai pendorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai yakni adanya peningkatan pendapatan dan penambahan tunjangan.

Adapun upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dimana motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan seperti adanya pelatihan dan pendidikan, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti pemberian insentif, tunjangan dan bonus. Motivasi yang tinggi yang diperoleh karyawan, maka hal ini suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik memilih judul penelitian ini dalam bentuk Tugas Akhir sebagai berikut : “Analisis Pentingnya Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja Studi Kasus Di Pt Atsumitec Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan dalam penelitian ini, maka rumusan masalah yang di kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi intrinsik (pendidikan, pelatihan, dan tanggung jawab), motivasi ekstrinsik (insentif, lingkungan kerja, dan prasarana kerja) dan Prestasi kerja terhadap karyawan PT Atsumitec Indonesia.
2. Bagaimana hubungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja secara signifikan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT Atsumitec Indonesia Karawang secara parsial.
4. Bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT Atsumitec Indonesia Karawang secara parsial.
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT Atsumitec Indonesia Karawang secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi intrinsik (pendidikan, pelatihan, dan tanggung jawab), motivasi ekstrinsik (insentif, lingkungan kerja, dan prasarana kerja) dan Prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Atsumitec Indonesia Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi ekstrinsik secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Atsumitec Indonesia Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan secara simultan pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT Atsumitec Indonesia Karawang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam hal baik pengetahuan terutama yang berkaitan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Atsumitec Indonesia Karawang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemimpin perusahaan PT. Atsumitec Indonesia Karawang untuk menyusun strategi dan kebijakan yang akan dilakukan dalam memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja di perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penulis dapat berjalan dengan baik dan sesuai alurnya, maka agar diperlukan batasan-batasan masalah sebagai berikut :

1. Pembahasan berfokus pada motivasi karyawan PT. Atsumitec Indonesia Karawang.
2. Metode pada penelitian ini menjelaskan mengenai rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, dan pengecekan validitas temuan.

1.6 Asumsi Penelitian

Asumsi-asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Pengambilan analisa secara langsung dan tidak langsung pada karyawan PT. Atsumitec Indonesia.