BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu yang cukup unik dan menarik, karena mengelola orang tertentu memerlukan gaya yang berbeda dibandingkan dengan mengelola sumber daya lainnya. Globalisasi telah mendorong perubahan seperti selera pasar yang semakin luas dan berubah, perubahan teknologi, dan lingkungan organisasi, yang kesemuanya mendorong persaingan dengan tingkat persaingan yang tinggi. Di era yang penuh ketidakpastian memaksa organisasi untuk terus berubah dan berkembang, disinilah pentingnya human capital yang unggul untuk memenangkan persaingan. MSDM menjelaskan bagaimana suatu organisasi mengelola sumber daya manusia yang potensial untuk mendapatkan karyawan terbaik dengan merencanakan sumber daya manusia dan merekrut dan memilih, mengelola dan mengembangkannya, memberikan kompensasi yang adil untuk mempertahankan karyawan terbaik dalam organisasi.

Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan dapat bekerja maksimal dengan peran aktif karyawan. Pentingnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan faktor produksi lainnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia yang memiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri (Factory, 2020)

Untuk itu penting bagi perusahaan untuk menjelaskan dan merumuskan tujuan perusahaan dengan membuat Visi dan Misi yang dapat menyadarkan karyawan akan tujuan utama perusahaan. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan penting dilakukan karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha perusahaan yang dilakukan secara bersama-sama, sistematis, dan terencana.

Kemampuan perusahaan dalam mengejar tujuan perlu didukung oleh motivasi yang kuat dari karyawannya. Akan tetapi, motivasi setiap karyawan memiliki tingkatan dan ukuran yang berbeda-beda, terutama dalam keseriusan kerja, kesesuaian posisi kerja dan kemampuan kerja. Ini adalah masalah bagi individu karyawan di sebuah perusahaan.

Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan karena merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Maya Andriani, 2017).

Menurut Sunyoto (2018), motivasi berbicara tentang bagaimana mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahlian yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai akan bekerja keras dengan penuh semangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi kerja bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan menjadi perhatian yang serius, setiap kehidupan manusia tidak terlepas dari kebutuhan, kebutuhan dalam diri seseorang selalu timbul dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dijaga dengan sebaik-baiknya, oleh karena itu perusahaan tidak dapat membagi tenaga karyawan untuk terus bekerja, karyawan juga harus diberikan penghargaan sebagai bentuk motivasi kerja, agar prestasi yang diperoleh karyawan tetap stabil. Demikian juga motivasi kerja karyawan di PT. Yorozu Automotive Indonesia, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, dimana motivasi karyawan mengalami pasang surut untuk mengetahui fenomena motivasi kerja pada PT. Yorozu Automotive dilakukan survei pra penelitian yang dituju kepada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1

Kuesioner Pra Penelitian Motivasi Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada karyawan?	78,6%	21,4%
Apakah kondisi di tempat kerja sesuai dengan persyaratan industri?	78,6%	21,4%
Apakah sarana kerja menimbulkan rasa aman?	85,7%	14,3%
Apakah target produksi tercapai?	50%	50%
Apakah pemimpin perusahaan mengapresiasi kerja karyawan?	71,4%	28,6%

Sumber: *Pra Penelitian 2023*

Berdasarkan tabel 1.1, 30 responden menjawab bahwa gaji yang diterima sesuai apa tidak, yang menjawab sesuai sebanyak 78,6% dan yang menjawab tidak sesuai sebanyak 21,4%. Kemudian kondisi tempat kerja apa sudah sesuai dengan syarat industri, yang menjawab sesuai sebanyak 78,6%, dan yang menjawab tidak sesuai 21,4%. Sebanyak 85,7% karyawan merasa aman atas prestasi kerja dilingkungan kerja, namun 14,7% menjawab tidak merasa aman. Sebagian karyawan yaitu sebanyak 50% merasa target produksi mengalami peningkatan, namun 50% karyawan lainnya merasa bahwa tidak ada peningkatan dalam target produksi. Dan 28,6% karyawan merasa kurangnya apresiasi dari pimpinan perusahaan atas kerja keras yang sudah mereka lakukan, tetapi 71,4% karyawan menjawab bahwa pimpinan perusahaan selalu mengapresiasi hasil kerja karyawan.

Hasibuan (2016;100) mengatakan ada dua cara motivasi yaitu langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan langsung kepada setiap karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Sedangkan motivasi tidak langsung hanyalah fasilitas yang menunjang dan mendukung kinerja untuk memperlancar pekerjaan yang diberikan perusahaan, sehingga membuat karyawan betah dan bersemangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 1.2
Target Produksi Tahun 2021-2022

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Pencapaian
2021	480.000	428.977	89,5%
2022	480.000	390.177	81,3%

Sumber: *Assisten Manajer Produksi PT. Yorozu Automotive Indonesia 2023*

Dari tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa produktifitas perusahaan tidak stabil dalam 2 tahun terakhir, terkadang mengalami kenaikan dan tak jarang mengalami penurunan di setiap bulannya. Dalam satu bulan target produksi PT. Yorozu Automotive adalah 40.000, namun dari tabel 1.2 menjelaskan bahwa ada beberapa bulan dalam 1 tahun yang tidak mencapai target. Tetapi di tahun 2021 ada 3 bulan dimana realisasi produksi melebihi target yaitu dibulan maret, mei dan agustus.

Menurut Robbins dalam Irviani & Fauzi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menimbulkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus dari seorang individu menuju pencapaian tujuan. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja dan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kurangnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat menyebabkan produktivitas dalam perusahaan terus menurun, dan tidak mencapai target.

Produktivitas karyawan sangat mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan agar tugas-tugas yang ditetapkan oleh atasan dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Dengan begitu karyawan harus memiliki pengetahuan yang tinggi, memiliki sikap yang

baik dan memiliki kemampuan menarik pelanggan sehingga produktivitas karyawan dapat berjalan dengan baik.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sangat mendukung daya saingnya. Tuntutan perusahaan untuk menghadapi kompetisi di atas persaingan merupakan hal yang tidak bisa dibiarkan begitu saja.

Tabel 1.3

**Data Produk Gagal Produksi PT. Yorozu Automotive Indonesia
Target Produksi Pertahun 480.000**

Tahun	Jumlah Produk	Keterangan
2021	51.023	10,6%
2022	89.823	18,7%

Sumber: *Assisten Manajer Produksi Yorozu Automotive 2023*

Dalam satu tahun perusahaan membuat target dengan jumlah produk sebanyak 480.000, namun di tahun 2021 perusahaan mengalami kegagalan produk sebesar 51.023. Sama dengan tahun sebelumnya perusahaan menargetkan produksi kepada karyawan sebanyak 480.000. Namun di tahun 2022 perusahaan malah mengalami kerugian yang lebih besar di mana jumlah produk yang gagal sebanyak 89.823. Hal ini dapat dilihat bahwa prestasi kerja karyawan selama satu tahun mengalami penurunan secara drastis, ini disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi kerja dari perusahaan.

Sondang P Siagian mengatakan indikator dalam motivasi diantaranya adalah, driving force, dimana pegawai memiliki semangat yang timbul dari dirinya untuk menggerakkan dirinya dalam perilakunya guna mencapai tujuan, tanggung jawab, dimana pegawai memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, kewajiban adalah pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, tujuan dari suatu pernyataan dimana keadaan yang dikehendaki perusahaan.

Karyawan mengharapkan adanya pemberian reward sebagai bentuk motivasi untuk bekerja lebih keras, jika perusahaan tidak mementingkan hal ini

maka akan berdampak sangat besar bagi perusahaan, seperti yang sudah terjadi adalah ketidak disiplin karyawan dan penurunan produktivitas perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi seorang pegawai pada perusahaan. Selain gaji dan jaminan kesehatan, masih banyak hal lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi pegawai dalam rangka menciptakan motivasi yang positif dan berprestasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Yorozu Automotive”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat identifikasi permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Yorozu Automotive mengalami pasang surut.
2. Kegiatan produksi tidak mencapai target.
3. Meningkatnya jumlah produk reject.
4. Tidak adanya semangat kerja karyawan

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu Manajemen khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Variabel yang akan diteliti adalah Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Yorozu Automotive.
3. Penelitian berlokasi di PT. Yorozu Automotive.
4. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif yang bersifat kualitatif

1.4. Perumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Yorozu Automotive.
2. Bagaimana kebijakan (strategi) yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Apakah motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja di PT.Yorozu Automotive.

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis, menjelaskan bagaimana motivasi kerja karyawan

pada PT.Yorozu Automotive.

2. Untuk menganalisis, dan menjelaskan strategi apa yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Berikut manfaat dari penelitian tersebut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Yorozu Automotive Indonesia.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Yorozu Automotive Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dalam rangka mengetahui Analisis Motivasi Kerja Dalam Mewujudkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Yorozu Automotive Indonesia.

2. Bagi Peneliti

Menyelesaikan tugas akhir jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buana Perjuangan Karawang guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen, serta memberikan wawasan yang lebih luas dari penerapan berbagai ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.