

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan *asset* perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang ketat dan kemajuan teknologi yang cepat serta banyaknya kompetitor yang lebih kompeten, perusahaan harus lebih *survive* untuk selalu menaruh perhatian kepada sumber daya manusia yang dimiliki

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi yang tinggi dari seorang karyawan akan mendorong banyak semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Pada karyawan dengan motivasi tinggi, bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing,

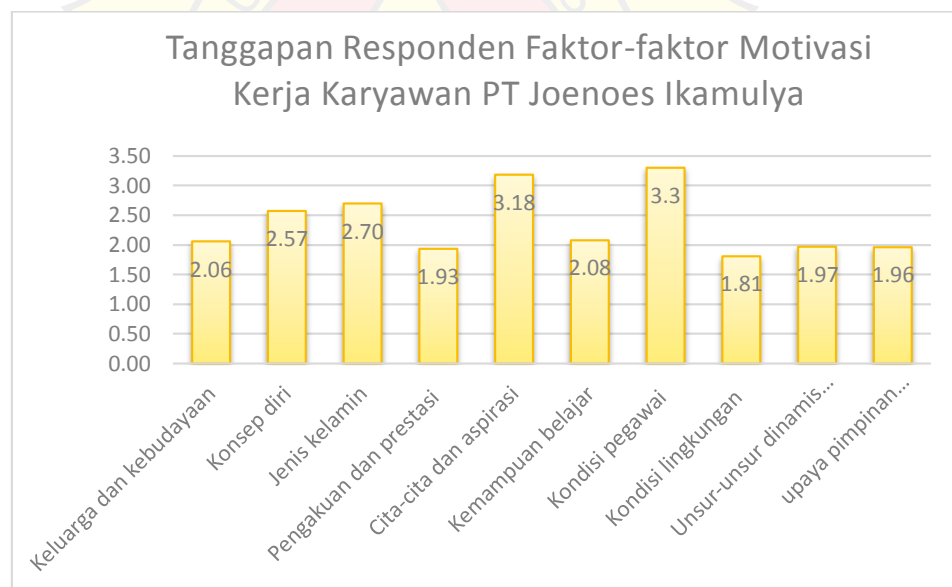
salah satunya adalah dengan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya. Selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Termasuk di PT Joenoes Ikamulya adalah perusahaan industri yang menawarkan produk-produk berkualitas tinggi dan juga unik. Seperti yang didefinisikan dengan slogan dari PT Joeneoes Ikamulya Indonesia yakni “Kami selalu menjaga nilai dan keyakinan yang telah memberikan kepercayaan kepada kami dan loyalitas terhadap pelanggan kami.”. PT Joenoes Ikamulya Indonesia melayani pelanggan dari kalangan menengah kebawah, kalangan menengah, hingga kalangan kelas atas. Guna menjaga loyalitas pelanggannya, PT Joneoes Ikamulya Indonesia terus meningkatkan kualitas layanan melalui berbagai inisiatif untuk meningkatkan pengalaman belanja berserta kepuasan pelanggan serta memaksimalkan potensi dari berbagai sisi. Dengan fokus untuk memberikan produk berkualitas tinggi yang terkait dengan gaya hidup sehat pelanggan seperti misalnya berbagai jenis deterjen hingga perlengkapan mandi untuk segala usia yang selalu disajikan dan ditingkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Untuk bisa mewujudkan tujuan perusahaan tersebut maka diperlukan usaha dari semua pihak, salah satunya dengan motivasi meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan bagian HRD PT Joenoes Ikamulya, dijelaskan bahwa terdapat perubahan pada motivasi kerja yang disebabkan

oleh kurangnya tunjangan dan intensif serta fasilitas yang kurang mendukung yang diberikan perusahaan, sehingga berdasarkan pengamatan dari bagian HRD dapat disimpulkan hal tersebut menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja terlihat ddari karyawan hanya sekedar bekerja tanpa ada keinginan untuk menjadi bekerja lebih baik.

Lebih lanjut berdasarkan wawancara tersebut penulis melakukan penelitian pendahuluan sebagai pendukung data awal dengan memberikan kuisisioner terhadap 20% dari total sampel yaitu sebanyak 30 responden. Hasil pengolahan jawaban data dari jawaban tersebut dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



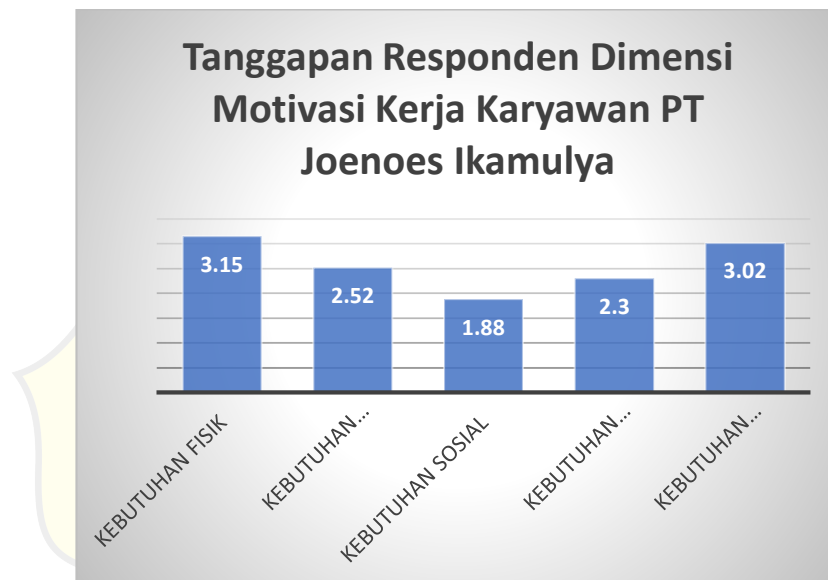
Sumber Data Diolah Penulis tahun 2020

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Faktor-Faktor Motivasi Kerja Karyawan PT Joenoes Ikamulya

Dari gambar 1.1 dapat dilihat 10 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Joenoes Ikamulya. Menunjukkan bahwa faktor

kondisi lingkungan dan pengakuan dan prestasi mendapatkan nilai rata-rata yang tergolong rendah sebesar 1,81 dan 1,93.

Sedangkan berdasarkan hasil kuisioner data awal untuk dimensi-dimensi motivasi kerja karyawan dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah Penulis Tahun 2020

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Motivasi Kerja Karyawan PT Joenoes Ikamulya

Berdasarkan gambar 1.1 dijelaskan nilai untuk kebutuhan sosial dengan rata-rata 1,98 yang mengindikasikan tergolong rendah, untuk kebutuhan penghargaan juga masih tergolong rendah dengan nilai rata-rata 2,30 sedangkan kebutuhan keselamatan dan kesehatan 2,52 yang tergolong tinggi, dan untuk kebutuhan aktualisasi diri mendapatkan nilai sebesar 3,02 yang tergolong tinggi. Dan kebutuhan fisik juga kategori tinggi dengan nilai sebesar 3,15.

Jadi berdasarkan uraian data-data diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **”Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Joenoes Ikamulya”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian” Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja PT Joenoes Ikamulya ” adalah sebagai berikut:

Berdasarkan pada penjelasan dari HRD tentang Kondisi lingkungan yang menurut karyawan kurang nyaman, baik dari segi rekan sesama karyawan maupun kondisi lingkungan perusahaan sendiri dan kurangnya pengakuan akan prestasi kerja karyawan oleh perusahaan membuat motivasi kerja karyawan juga menjadi rendah.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting karena masalah yang akan dikaji menjadi lebih jelas dan mengarah dengan tepat sehingga dalam pemecahanya dilakukan dengan tepat pula, berdasarkan penelitian dan identifikasi masalah, maka peneliti dibatasi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan kontrak pada PT Joenoes ikamulya.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas, maka beberapa pokok permasalahan dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Joenoos Ikamulya ?
2. Apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PTJoenoos Ikamulya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian adalah :

1. Mengetahui faktor faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Joenoos Ikamulya.
2. Mengetahui apakah faktor faktor tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Joenoos Ikamulya.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang

berkenaan dengan faktor faktor apa saja yang memnpengaruhi motivasi kerja

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis serta menjadi referensi pada penulis yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Bagi perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada perusahaan. Khususnya mengenai analisis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan demi perbaikan dan kemajuan perusahaan.

