

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan yakni memperoleh keuntungan perusahaan. Pada sebagian besar organisasi kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu dorongan atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan harapan dalam pencapaian suatu tujuan bagi perusahaan, dan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja perusahaan yang baik. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali merupakan sebuah Perusahaan swasta yang bergerak di bidang industry sandang, yang awalnya bahan sandang yang diproses berupa bahan sandang setengah jadi lalu menjadi bahan sandang siap pakai. Kegiatannya meliputi pencelupan (*dyeing*) dan pewarnaan (*Bleaching*).

Yang kemudian pada tahun 1968 perusahaan Sari Warna mengadakan perluasan dalam bidang *hand printing* (pengecapan/pencetaan motif) produk yang dihasilkan berupa kain putih dan kain warna.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Joko Supriyanto yang menjabat bagian Kabag Personalia pada tanggal 13 Desember 2012. Kinerja karyawan PT. Sari warna Asli Unit II Boyolali pada kenyataannya dapat dikatakan rendah atau kurang baik. Terjadinya permasalahan terhadap kinerja karyawan dibagian Produksi Rapiier A dalam bulan Januari sampai bulan Mei mengalami penurunan. Dalam perhitungan satu bulan harus memperoleh angka 85 kain namun pada kenyataannya pada bulan Januari memperoleh angka sebanyak 72 kain, pada bulan Februari memperoleh angka sebanyak 73 kain, pada bulan Maret memperoleh angka sebanyak 76 kain, pada bulan April memperoleh angka sebanyak 80 kain dan pada bulan Mei memperoleh angka 84 kain. Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan pekerjaannya seperti kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kurangnya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan disebabkan karna bahan baku. Dengan demikian perihal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan hasil pekerjaannya kurang maksimal dan tidak mampu mencapai target yang diinginkan. Regina (2010) berpendapat menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan yang telah

ditetapkan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, pengaruh teman sekerja. Semua itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang amat penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja salah satunya adalah motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2005). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menjadikan seseorang lebih giat dalam bekerja dan sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan menurunkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Dan Wirawan (2009) juga mengemukakan bahwa kinerja yang rendah dapat disebabkan oleh faktor manusia salah satunya adalah motivasi kerja. Dan untuk mengatasi permasalahan PT. Sariwarna Boyolali memberikan sebuah pelatihan, training khusus, evaluasi/kompetensi karyawan, dan pengarahan. Dengan begitu PT. Sariwarna Boyolali mempunyai harapan untuk selalu melakukan perbaikan secara berkesinambungan dan mengutamakan kepuasan para pelanggan.

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah proses merangsang orang untuk bertindak dan untuk melaksanakan suatu tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk merangsang orang adalah dengan

menggunakan motivasi yang efektif, yang membuat lebih banyak pekerja puas berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Dan Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Dan kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan di dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan orang yang bekerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya Anoraga (2009). Dan (Hersey and Blanchard: 1993) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Siagian (2004) motivasi pada dasarnya adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang diinginkan dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.

Gray 1984 (dalam Winardi 2001) Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja dan motivasi juga dapat

diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam individu itu sendiri yang dinamakan motivasi intrinsik maupun dari luar individu yaitu motivasi ekstrinsik. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu maka akan banyak penentuan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik itu dalam konteks belajar, bekerja atau dalam kehidupan lainnya. Dan motivasi mempunyai daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan kinerja seseorang.

Kinerja seorang karyawan tidak akan terlepas dari adanya motivasi dimana motivasi kerja adalah yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan dan dorongan tersebut akan menentukan sikap seseorang dalam bekerja. Dengan begitu karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah: apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan? Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk menguji secara empirik dengan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali”

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan .
2. Tingkat kinerja karyawan.
3. Tingkat motivasi kerja.
4. Peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan perusahaan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan pada pimpinan perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Ilmuan dalam pengembangan ilmu di bidang Psikologi pada umumnya, khususnya pada bidang psikologi Industri mengenai sumber daya manusia dimana untuk memperkaya hasil penelitian yang telah ada serta dapat memberikan gambaran mengenai hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan kontribusi keilmuan guna memperkaya hasil dibidang psikologi industri khususnya yang terkait mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.