

## **BAB. I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat sejalan dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia, hal tersebut menimbulkan persaingan yang semakin ketat, tidak terkecuali industri yang bergerak dibidang *furniture* atau mebel. Pertumbuhan sektor industri pengolahan non-migas di Indonesia dikutip dari Kemenperin (2015) memaparkan bahwa sampai dengan triwulan III 2015 telah mencapai 5,21%, lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan ekonomi di tahun 2014 yakni sebesar 4,73%, hal ini menuntut perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya, dengan maksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik ditingkat nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik.

Menurut Mahsun (dalam Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan perusahaan juga didukung dengan adanya kerjasama dan koordinasi yang baik dari setiap anggotanya. Selain membantu mencapai tujuan organisasi, kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan tersebut dapat dirasakan oleh kedua pihak. Bagi karyawan keberhasilan tersebut sebagai peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan keberhasilan tersebut bagi perusahaan serta merta menjadi jalan menuju pertumbuhan dan

perkembangan perusahaan serta dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di UD. Surya Abadi Furniture. UD. Surya Abadi Furniture merupakan sebuah perindustrian yang bergerak dibidang produksi *furniture* atau mebel yang mana produk yang dihasilkan berupa mebel kayu, rotan dan *handicraft*. Barang- barang tersebut dipasarkan baik di dalam maupun luar negeri. Untuk mengembangkan dan mempertahankan usaha tersebut salah satu unsur yang mendukung adalah kinerja dari pegawainya, hal ini didukung dengan laju pertumbuhan industri *furniture* di Jawa Tengah mengalami peningkatan sebesar 1.53% dari tahun 2014 sampai 2015 (jateng.bps, 2016)

Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (*output*) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. *Output* yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun, hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah produksi UD. Surya Abadi Furniture yang dihitung dari banyaknya *container* dari tahun 2015 sampai Januari & Februari 2017 dengan target perbulannya 11 kontainer.

**Tabel 1.**  
**Data Jumlah Produksi (kontainer) UD. Surya Abadi dalam Periode 2015-2017 (Januari & Februari)**

No	Bulan	2015	2016	2017
1.	Januari	8	9	6
2.	Februari	10	8	5
3.	Maret	10	9	
4.	April	11	7	
5.	Mei	10	8	
6.	Juni	9	10	
7.	Juli	7	5	
8.	Agustus	9	10	
9.	September	10	10	
10.	Oktober	10	5	
11.	November	9	8	
12.	Desember	8	7	
Jumlah		111	96	11

Sumber: Bag. Produksi Tahun 2017

Pada tahun 2015 pencapaian jumlah produksi sebanyak 111 kontainer atau 91,7%, sedangkan pada tahun 2016 jumlah produksi sebanyak 96 kontainer atau 79,3%, dapat dilihat bahwa dari tahun 2015 sampai 2016 jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 12,4%. Untuk tahun 2017 pada bulan Januari jumlah produksi sebanyak 6 kontainer atau 54,5%, dan bulan Februari sebanyak 5 kontainer atau 45,5% , antara bulan Januari sampai Februari mengalami penurunan sebesar 9%.

Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Kerugian pada UD. Surya Abadi Furniture yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik yaitu beberapa produk tidak sesuai standar seperti adanya lubang, hasil kerja yang tidak rapi dan beberapa bagian ada yang terlewat dari proses *quality control*. Kemudian, terjadinya keterlambatan produksi dari

target waktu yang telah ditetapkan, dikarenakan faktor karyawan seperti datang terlambat, bekerja dengan santai, penggunaan waktu istirahat yang lebih panjang, hal tersebut menyebabkan jumlah produksi menurun. Berdasarkan peringkat indeks kinerja yang telah dilakukan World Investment Report (WIR) tahun 2003, indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara. Peringkat ini dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah, Yuli (dalam Hidayati, Purwanto, & Yuwono, 2008).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Simamora (dalam Sholihah & Haksama, 2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian; latar belakang pendidikan; dan demografi. Faktor psikologis yang terdiri: persepsi; *attitude*; *personality*; pembelajaran; dan motivasi. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; penghargaan; struktur; dan *jobdesign*. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah motivasi. Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang

baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

Kinerja seorang karyawan tidak terlepas dari adanya motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan dan dorongan tersebut akan menentukan sikap seseorang dalam bekerja, dengan begitu karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian- uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan: apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?. Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja.

3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan.
4. Mengetahui seberapa besar peranan atau sumbangan efektif motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
5. Mengetahui aspek yang paling dominan dari motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu psikologi terkhusus psikologi industri organisasi. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmiah mengenai motivasi kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi pimpinan Surya Abadi Furniture, hasil penelitian ini dimaksudkan agar bisa dijadikan informasi dalam membuat kebijakan, yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- b. Bagi pihak akademis, hasil penelitian ini dimaksudkan agar dapat dijadikan bahan rujukan ilmiah terkait penelitian motivasi kerja dengan kinerja karyawan terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini dimaksudkan agar dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi yang mengalami permasalahan serupa.