

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Arep dan Tanjung (2002:219), “manfaat motivasi yang

utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.” Manfaat motivasi bagi karyawan adalah untuk meningkatkan keterampilan serta kegairahan kerja, agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Agusta dan Susanto (2013: 12) yang dilakukan di CV Haragon Surabaya menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian milik Murti dan Srimulyani (2013: 9) yang meneliti tentang motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Madiun menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu ini memberikan gambaran bahwa tidak selalu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja dari karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011: 160) yaitu motivasi ada dua faktor, yaitu faktor

motivasional dan faktor *hygiene*. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Penelitian milik Akbar (2012: 16) dengan judul Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Surabaya menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Dari hasil ini maka dapat diketahui bahwa motivasi bisa dipengaruhi oleh diri karyawan itu sendiri atau motivasi yang dipengaruhi oleh dorongan yang diberikan perusahaan. Dengan kata lain kinerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan juga motivasi ekstrinsik.

Penelitian ini berfokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam motivasi akan diketahui motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dari karyawan. Kedua motivasi tersebut akan saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sebab seseorang bekerja pasti ada dorongan, dorongan tersebut bisa dari diri karyawan itu sendiri maupun dorongan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

PT. Duta Beton Mandiri beralamatkan di Dusun Sawur Desa Pucangsari Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang industri bahan bangunan yang memproduksi Paving, Batako, Batu Bata ringan yang ramah lingkungan. Perusahaan tersebut dalam proses produksinya menggunakan alat berat, seperti mesin pemisah pasir, mesin pengaduk pasir dan semen, mesin pemisah batu dan abu, mesin pencetak paving dan batu bata.

Kebutuhan permintaan terhadap industri properti oleh pengembang dan kontraktor cenderung meningkat seiring dengan perkembangan kawasan cepat tumbuh di beberapa wilayah di Kabupten Pasuruan, Kabupaten Mojokerto, dan Kabupaten Malang. Produk Batako dan Bata Ringan (Banancon) merupakan produk yang paling diminati konsumen sebagai pengganti bata merah. Banyaknya pembangunan perumahan maupun gudang-gudang produksi mengganti bata merah dengan menggunakan Batako sebagai dinding bangunan. Tingginya permintaan dari konsumen akan berdampak pada tingginya proses produksi yang juga akan berpengaruh semakin bertambahnya beban kerja para karyawannya. Selama ini kinerja karyawan bisa memenuhi target dan menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berikut ini data hasil produksi PT. Duta Beton Mandiri pada tahun 2014 :

Tabel 1.1
Jumlah Produksi Tahun 2014

No.	Jenis Produk	Jumlah Produksi	Satuan
1.	Paving 6 cm	123.164	m^2
2.	Paving 8 cm	10.871	m^2
3.	Paving 10 cm	1.693	m^2
4.	Uskup 6 cm	8.690	m^2
5.	Uskup 8 cm	679	m^2
6.	Uskup 10 cm	416	m^2
7.	Kanstin 421	2.815	m^2
8.	Batako	7.306	m^2
	Jumlah	155.644	m^2

Sumber: PT. Duta Beton Mandiri, 2014

Berdasar tabel di atas dapat diketahui bahwa selama tahun 2014 perusahaan mendapatkan pesanan sebanyak $155.644 m^2$ dari berbagai jenis produk dengan kapasitas produksi maksimum $310.440 m^2$. Dari pesanan $155.644 m^2$ perusahaan bisa memenuhi pesanan tersebut. Tingginya pesanan tersebut harus disertai tingginya kinerja karyawan. Sebab jika kinerja karyawan kurang maka perusahaan tidak akan bisa memenuhi pesanan yang datang. Berdasarkan evaluasi dari pihak perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan dan juga perusahaan juga telah memberikan hak dan kewajiban karyawan sebagai motivasi karyawan tersebut.

Berdasar hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik agar hasil kerjanya memuaskan, mereka juga bekerja dengan semangat tanpa bermalas-malasan sehingga pekerjaan bisa selesai tepat waktu. Dari pihak perusahaan juga memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan karyawan akan terus

meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik. Kesejahteraan karyawan juga diperhatikan dengan pemberian tunjangan serta memberikan keadaan lingkungan pekerjaan yang nyaman bagi karyawan.

Penelitian ini akan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan baik itu motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTA BETON MANDIRI KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASURUAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka memberikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri?
2. Apakah motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri?
3. Manakah yang paling dominan diantara kedua variabel motivasi ekstrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri.

2. Untuk menguji motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri.
3. Untuk menguji variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penulisan penelitian ilmiah ini seperti:

1. Bagi penulis, penelitian ini sebagai salah satu karya ilmiah guna memenuhi persyaratan formal di dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bagi manajemen PT. Duta Beton Mandiri dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan motivasi serta kinerja karyawannya.
3. Bagi pihak lain, sebagai wawasan dan referensi akademik serta bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang yang sama serta dapat dijadikan dasar sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai Sumber Daya Manusia.