

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan pastinya mempunyai strategi yang telah ditetapkan untuk upaya menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Kemenangan atas keberhasilan persaingan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja manajemen dalam mengelola karyawan yang dimiliki. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dapat menghantarkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, pengelolaan kinerja karyawan yang buruk akan mengakibatkan kegagalan manajemen bahkan kebangkrutan. Selain sebagai alat untuk evaluasi kinerja karyawan serta mengetahui perkembangan dan kemajuan perusahaan, pengelolaan karyawan juga sebagai strategi untuk menilai serta memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Pengelolaan kinerja yang berhasil dapat ditentukan oleh sistem penilaian yang mengakomodasi atas kebutuhan perusahaan dalam keunggulan kompetitif di era yang *hypercompetition* seperti sekarang ini.

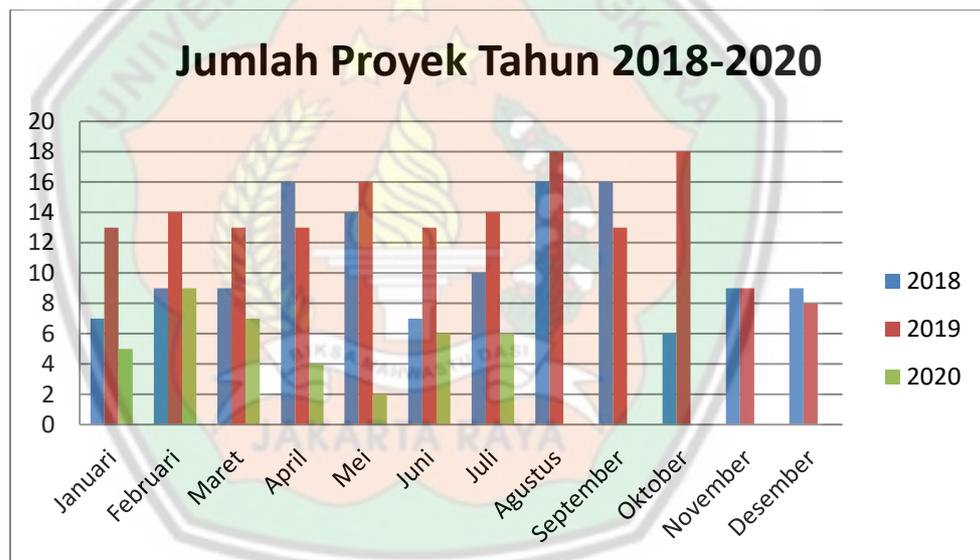
Di era *hypercompetition*, perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi mendorong persaingan yang ketat antar perusahaan. Persaingan yang ketat menyebabkan setiap perusahaan dituntut mampu meningkatkan daya saing untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan pemanfaatan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional membentuk manajemen yang kreatif dan inovatif, dengan hal tersebut mampu memberikan kinerja yang baik setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.<sup>1</sup> Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang

---

<sup>1</sup> Indahsari, Meitiyana. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan* (Sidoarjo:Indomedia Pustaka, 2017)

dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi ada banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga yang tidak dapat dihitung dan dilihat, misalnya seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja yang dicapai karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari individu itu sendiri dan faktor situasi kerja. Faktor dari individu seperti sikap bawaan, perbedaan minat, serta jenis kebutuhan atau kesejahteraan dan pengetahuan. Adapun faktor situasi lingkungan kerja yaitu seperti identitas tugas, kewenangan dan kemajuan teknologi. Kinerja yang tinggi pada karyawan akan dapat tercipta jika seorang pimpinan mampu mempergunakan strategi yang tepat dalam mengelola manajemen, dalam hal ini pimpinan mampu memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik secara material maupun non material.



**Gambar 1. 1** Jumlah Proyek Tahun 2018-2020

Sumber : Data diolah berdasarkan perolehan proyek oleh Bag.Marketing (2020)

Dari Grafik 1.1 diatas terlihat bahwa kinerja marketing dapat dilihat dari efisiensi jumlah proyek karena dibandingkan tahun sebelumnya terdapat penurunan terhadap jumlah proyek yang cukup fluktuatif dari tahun 2018 hingga 2020. Dimana jumlah proyek terdapat efisiensi pada tahun 2020.

Kinerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : Motivasi, Kemampuan Karyawan, Hubungan Karyawan dengan Perusahaan, Dukungan yang diterima, dan keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan Mathis Jackson (2001) dalam Pratiwi (2012).

Pada dasarnya motivasi mempunyai tiga karakteristik pokok yaitu usaha, kemauan yang kuat dan arah atau tujuan. Motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan seseorang yang mengarah pada pencapaian hasil-hasil tertentu. Jika usaha dan kemauan tersebut tidak tercapai maka dapat menimbulkan permasalahan dan kegagalan yang dapat terjadi dalam dunia usaha. Usaha karyawan yang tidak terpenuhi dapat menciptakan kurangnya motivasi kerja pada dirinya yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan bekerja keras menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi dapat menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain mempertahankan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi, perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Dengan adanya strategi pemeliharaan sumber daya manusia yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja yang aman dan sehat. Perusahaan memberikan jaminan kesejahteraan sebagai bentuk perhatian dan kepedulian perusahaan kepada para karyawannya selama masa pengabdianya dan bertujuan untuk mengatasi keluhan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan, beberapa diantaranya yaitu dilihat dari segi ekonomi adanya pemberian tunjangan pensiun, pakaian dinas dan tunjangan hari raya. Dilihat dari segi fasilitas, tersedianya tempat sembahyang, terdapatnya pendidikan berupa pemberian seminar atau training bagi karyawan, pemberian cuti pada karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu, serta diadakannya kegiatan olahraga setiap pagi seminggu

sekali di area parkir. Dilihat dari pelayanan kesehatan yaitu adanya pemberian tunjangan kesehatan berupa pemberian asuransi kesehatan pada karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saeti Concretindo Wahana Cakung Cilincing Jakarta Timur”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis berusaha mengungkapkan dalam penelitian seberapa besar tingkat Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saeti Concretindo Wahana Cakung Cilincing Jakarta Timur. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saeti Concretindo Wahana?
- b. Apakah ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saeti Concretindo Wahana?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saeti Concretindo Wahana?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saeti Concretindo Wahana.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saeti Concretindo Wahana.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Saeti Concretindo Wahana.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Pada dasarnya penelitian mengandung 2 manfaat yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Dalam melakukan penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama proses perkuliahan.
- b. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak PT Saeti Concretindo Wahana dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

#### **b. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah referensi atau wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir lebih maju melalui penelitian ini serta sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

#### **c. Bagi Peneliti Lain**

Penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi peneliti lain untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sebagai referensi khususnya terhadap pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan.

## **1.5 Batasan Masalah**

Untuk mudah memahami permasalahan, maka perlu adanya pembatasan masalah. Dalam penelitian ini peneliti akan membatasi masalah yang berkaitan dengan variable motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada karyawan PT Saeti Concretindo Wahana dengan periode penelitian Januari 2020.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk dapat memberikan gambaran secara garis besar mengenai penulisan ini, maka disusun sistematika pembahasan untuk memperjelas materi-materi yang akan dibahas yang dibagi dalam setiap bab. Adapun pembagiannya adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan. Latar belakang masalah adalah dasar pemikiran dari penelitian ini. Identifikasi masalah adalah fenomena pada penelitian ini. Perumusan masalah adalah masalah yang menjadi fokus pada penelitian ini. Tujuan dan manfaat penelitian mengungkapkan hasil yang dicapai melalui penelitian ini. Batasan masalah merupakan upaya membatasi ruang lingkup masalah agar tidak melebar. Sistematika menjelaskan tentang uraian dari setiap bab dalam skripsi ini.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori-teori motivasi, kesejahteraan dan kinerja karyawan, dengan mengacu pada buku-buku dan sumber-sumber yang berkaitan dengan permasalahan dan penelitian. Dalam rangkuman tinjauan pustaka/kerangka teori selanjutnya dikembangkan menjadi kerangka konsep/kerangka pemikiran, dimana pada kerangka pemikiran tergambar hubungan antar variabel dalam penelitian yang disusun berdasarkan

landasan teori di tinjauan pustaka, dan selanjutnya pada bagian akhir akan memuat hipotesis yang menggambarkan tujuan dari penelitian.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai tempat dan waktu penelitian, metode penelitian yang digunakan, subyek penelitian yang menentukan populasi penelitian, sampel penelitian yang mengulas tentang besar sampel dan teknik sampling (pengumpulan data). Instrument penelitian yakni berupa alat dan bahan penelitian serta cara kerja. Selanjutnya pada bagian akhir akan menjelaskan teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis akan membahas mengenai gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan melakukan pembahasan mengenai deskripsi analisis data.

### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini akan memuat kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan bab-bab sebelumnya dan akan dipaparkan beserta saran-saran terhadap kesimpulan tersebut.