

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis saat ini banyak perusahaan yang saling bersaing dan ketatnya persaingan mengharuskan perusahaan memberikan hasil yang optimal untuk masyarakat terutama konsumen. Perusahaan yang memberikan hasil optimal ialah sebuah perusahaan yang memiliki visi serta misi dan tujuan yang jelas untuk menjaga serta memelihara kesinambungan bisnis dalam jangka waktu panjang. Tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap saja, tetapi sangat tergantung pada kemampuan manusia itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam sebuah perusahaan pada dasarnya terdiri dari berbagai macam individu yang berbeda-beda yang dimana individu tersebut akan menjadi sumber daya manusia dari sebuah kegiatan didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan mereka membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar tujuan perusahaan tercapai (Hindriari, 2018).

Untuk mendapatkan hasil optimal yang akan dicapai perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dengan cara memberikan motivasi, karyawan akan lebih mengerti tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Serta perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan yang dibutuhkan. Karyawan akan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta memberikan

kontribusi yang besar terhadap perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas perusahaan.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja (Christin & Mukzam, 2017).

Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan memberikan dampak yang positif dan negatif, serta dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Motivasi tidak hanya dalam bentuk finansial saja seperti upah, fasilitas kerja, bonus, dan lainnya. Motivasi non finansial juga dibutuhkan oleh karyawan, Motivasi non finansial berupa lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan dari pimpinan, atau naik jabatan dan sebagainya. Motivasi non finansial akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan. Sehingga karyawan semakin termotivasi ketika perusahaan memberikan motivasi finansial maupun non finansial.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Banyak faktor yang harus diperhatikan untuk mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun

yang berhubungan dengan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sikap kerja seperti: Kesiapan untuk berkerja secara bergiliran (*shift work*), tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen, hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan organisasi, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja. Faktor- faktor tersebut harus memperhatikan adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan tepat, memuaskan dan cepat (Hindriari, 2018).

Untuk meningkatkan suatu produktivitas didalam perusahaan, maka perusahaan harus memiliki pemimpin yang mampu memberikan arahan yang benar serta motivasi yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Sehingga realisasi perusahaan dapat tercapai dan karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Sektor pengemasan merupakan industri global yang sangat penting. Pentingnya pengemasan dapat dilihat dari produk yang dijual di pasar, sangat jarang ditemui produk yang dijual di pasar dalam kondisi tanpa kemasan. Salah satu industri di Lampung yang bergerak dibidang kemasan kotak dari karton adalah PT. konverta Mitra Abadi. Sehingga peneliti mengambil penelitian di PT. Konverta Mitra Abadi yang merupakan bagian dari SINARMAS Grup yang merupakan perusahaan multinasional dan memiliki pengaruh perekonomian di Lampung.

PT. Konverta Mitra Abadi terletak di Jl.Lintas Sumatra KM 29 No.178 Desa Banjar Negeri, Kecamatan Natar, Lampung Selatan.

Merupakan perusahaan yang memberikan pelatihan cara melipat dan menyusun kertas karton digudang serta mengikuti sosialisasi perizinan seperti limbah B3, SUP, SITU, TDG, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, absensi, perizinan kerja bersama, payroll, pajak PBB, perizinan mesin-mesin alat berat yang hanya diberikan terutama pada karyawan tetap.

Berdasarkan hasil dari observasi awal yang diperoleh dari Manajer PT. Konverta Mitra Abadi, diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Konverta Mitra Abadi saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi pada PT Konverta belum baik, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 tentang realisasi selama 6 (enam) bulan dari bulan Januari hingga Juni 2021 masih mengalami fluktuasi produksi. Berikut ini adalah target produktivitas kerja karyawan sehingga dapat diketahui tingkat pencapaian produktivitas sebagai evaluasi untuk menetapkan target produktivitas pada waktu berikutnya.

**Tabel 1.1**  
**Target Realisasi dan Produktivitas PT Konverta Mitra Abadi Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Realisasi Produksi /Jumlah Karyawan (Ton/orang)	Realisasi Produksi / Target Produksi (%)
1	Januari	287	3,747	3,757	13.09	100
2	Februari	301	3,447	3,691	12.26	107
3	Maret	308	3,897	4,198	13.63	108
4	April	309	3,747	3,986	12.90	106
5	Mei	303	2,248	3,134	10.34	139
6	Juni	304	3,747	3,703	12:30	99
	Rata-rata					109,83

( Sumber : Tabel Realisasi Karyawan PT. Mitra Konverta Abadi)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat realisasi produksi PT Konverta Mitra Abadi telah mencapai target pada Tahun 2021 keseluruhan persentase realisasi produktivitas karyawan mencapai 109,83 %, dan hanya bulan Juni yang tidak mencapai target yaitu 99%, untuk bulan yang lainnya mencapai target produktivitas. Dalam hal ini diartikan bahwa pada bulan Mei dan Juni mengalami fluktuasi produksi, dapat dikarnakan adanya karyawan yang sakit tetapi tetap bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak mencapai target.

Produktifitas kerja karyawan akan terlihat berasal kemampuan karyawan pada melaksanakan tugasnya, sedangkan usaha-usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan antara lain ialah dengan menyampaikan motivasi baik pada bentuk insentif, penyediaan fasilitas kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Berikut ini adalah motivasi yang diberikan oleh PT Konverta Mitra Abadi kepada karyawan menurut teori Maslow dalam Wijiasih et al, (2020):

1. Kebutuhan fisiologis

- Gaji

Terpenuhi, sesuai dengan standar UMR

- Tunjangan istri dan anak

Terpenuhi, seluruh bagian mendapatkan tunjangan istri dan anak

- Tunjangan pengobatan

Terpenuhi, mendapatkan askes berupa Jamsostek

- Tunjangan prestasi kerja

Terpenuhi, dengan memberikan bonus tambahan

- Tunjangan jabatan

Belum terpenuhi, karena hanya jabatan direktur yang mendapatkan tunjangan jabatan

- Tunjangan hari raya

Terpenuhi, seluruh karyawan mendapatkan THR

- Ruang yang tenang dan nyaman

Terpenuhi, 15 ruang tenang dan nyaman

- Kendaraan dinas

Terpenuhi, di setiap unit kerja mendapatkan kendaraan dinas baik berupa roda empat maupun roda dua

- Rumah dinas

Belum terpenuhi, karena hanya yang memiliki jabatan direktur yang

menempati rumah dinas

## 2. Kebutuhan rasa aman

- Ansuransi jiwa

Terpenuhi, semua karyawan didaftarkan asuransi jiwa

- Tabung pemadam kebakaran

Terpenuhi, di tiap gedung memiliki tabung pemadam

- Masker

Belum terpenuhi, perusahaan tidak memberikan masker pada

karyawan bagian

produksi padahal masker sangat diperlukan

- Alarm bencana

Belum terpenuhi, di setiap gedung belum adanya alarm bencana

## 3. Kebutuhan sosial

- Kegiatan olahraga

Terpenuhi, setiap minggu adanya jadwal olahraga

- Kegiatan arisan

Terpenuhi, diadakan arisan tiap bulan bagi karyawan

- Kegiatan rekreasi

Terpenuhi, 3 bulan sekali diadakan rekreasi

## 4. Kebutuhan penghargaan

- Penghargaan berupa promosi kenaikan jabatan

Terpenuhi, setiap ada karyawan yang memiliki prestasi yang baik

maka akan di promosikan

5. Kebutuhan aktualisasi diri

- Kebebasan berpendapat

Terpenuhi, setiap karyawan berhak berpendapat

- Kebebasan melakukan inovasi

Terpenuhi, karyawan diberikan kebebasan berinovasi dalam berkerja

Dari tabel di atas dapat dilihat teori-teori Motivasi kerja yang diberikan perusahaan masih ada yang belum terpenuhi yaitu pada kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan serta keamanan yaitu tunjangan jabatan rumah dinas, masker serta alarm bencana. Kebijakan motivasi diharapkan memacu produktivitas karyawan PT Konverta Mitra Abadi. Semakin baik motivasi karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi serta kebalikannya Jika motivasi karyawan rendah maka produktivitas akan menurun.

Hal ini merujuk pada penelitian yang dilakukan laisa dan monarfa(2018), tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Primarindo Kencana disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Hindriari(2018) mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Prosuktivitas Kerja Karyawan Pada PT Usaha Teknik Indonesia dapat disimpulkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan cukup signifikan dan diketahui adanya hubungan yang sangat kuat antar motivasi dengan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka

peneliti mengambil judul penelitian “**Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Study Kasus Pada Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi**”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dipenelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan pada PT Konverta Mitra Abadi?
2. Bagaimana produktivitas karyawan PT Konverta Mitra Abadi?
3. Apakah motivasi perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan  
PT Konverta Mitra Abadi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Konverta Mitra Abadi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan, referensi, serta solusi bagi PT Konverta Mitra Abadi dalam mengembangkan produktifitas. Khususnya dalam upaya peningkatan produksi PT Konverta Mitra Abadi.
2. Bagi penulis penelitian ini berguna untuk menerapkan teori-teori yang dimiliki untuk mengkaji fakta yang terjadi didalam perusahaan,

sehingga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dan meningkatkan wawasan mengenai aspek sumberdaya manusia.

3. Memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

### **1.5 . Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan PT Konverta Mitra Abadi
2. Penelitian ini hanya berfokus kepada Motivasi kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Bagian sistematika penulisan ini dibagi menjadi 5 bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori yang digunakan sebagai perbandingan untuk pembahasan masalah.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data yang digunakan.

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

Bab ini menjabarkan hasil penelitian dari bab sebelumnya.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, keterbatasan, dan saran yang berhubungan dengan penelitian.