

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah tenaga, yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga, gerak, fungsi, kegiatan dan tindakan. Sumber daya ini terdiri dari sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmiah dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2017, p. 5).

Dalam sistem bisnis, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan modal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia biasanya didefinisikan sebagai proses merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi semua sumber daya manusia yang perlu dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu karyawan juga memiliki tugas terpenting dalam menjalankan bisnis organisasi sehingga produktivitas kerja yang diharapkan oleh organisasi tercapai. Karyawan adalah

individu yang bekerja untuk perusahaan, lembaga pemerintah, atau badan usaha dan dibayar untuk layanan mereka. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan di semua perusahaan. Karyawan menjadi perencana, dan penentu tujuan perusahaan. Selain itu, karyawan adalah sumber daya yang unik dengan pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang yang beragam. Ketika manajemen sumber daya manusia ditangani dengan baik, perusahaan mendapatkan sumber daya yang unggul.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus termotivasi dalam menggunakan semua keterampilan mereka untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Ketika motivasi rendah, karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga mudah menyerah dan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, ketika karyawan sangat termotivasi, mereka akan bekerja lebih keras dan lebih teliti saat melakukan pekerjaan itu.

Motivasi kerja merupakan daya dorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan sungguh sungguh sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Maswar, Jufri Muhammad, 2020) Motivasi kerja adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut bersifat *invisible* (tidak terlihat) yang memberikan kekuatan untuk memotivasi individu melakukan tindakan guna mencapai tujuannya..

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi pegawai berasal dari unsur-unsur yang keluar dari diri pegawai itu sendiri seperti minat, kemauan, keterampilan

dan tanggung jawab pegawai. sedangkan Faktor eksternal motivasi karyawan antara lain kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pelatihan kerja, penghargaan, dan lain-lain. Meskipun upaya untuk meningkatkan motivasi efektif pada prestasi karyawan, tetapi pekerjaan ini cukup sulit dilakukan karena manajer berurusan dengan orang-orang hidup yang memiliki perasaan, pikiran, harga diri, keinginan, dan perilaku yang biasanya sangat sulit untuk digeneralisasikan.

Setiap orang memiliki motivasinya sendiri untuk bekerja, tetapi ada juga sebagian orang yang lebih aktif dari yang lain. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan, manajer atau atasan harus mampu menciptakan suasana dan berusaha untuk mendelegasikan tanggung jawab dan menawarkan kesempatan untuk berkembang sehingga muncul perusahaan yang lebih kuat dan lebih besar.

PT Central Proteina Prima Lampung Selatan. merupakan perusahaan akuakultur yang bergerak di bidang pembibitan udang. CP Prima berkomitmen untuk menyediakan bibit udang berkualitas baik yang Berkelanjutan. Pemuliaan genetik udang dari CP Prima telah membawa keunggulan berbeda yang dinikmati oleh banyak petambak di Indonesia, yaitu benih udang bebas patogen (SPF) spesifik dengan laju pertumbuhan yang baik dan sifatnya yang tahan penyakit. Sertifikat benih dikeluarkan oleh Tim QA-Lab yang indenpendent untuk memastikan benih bebas dari penyakit. Hanya benih yang memenuhi persyaratan QC yang dapat dipanen oleh tim produksi



Gambar 1. 1 hasil produksi benur tahun 2022
Sumber : Data diolah

Berdasarkan Grafik tersebut terlihat bahwa hasil produksi mengalami penurunan yang cukup signifikan. Penurunan hasil produksi disebabkan karena benur yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas yang menurun menyebabkan perusahaan merugi, tidak mengalami pertumbuhan, dan ada kemungkinan perusahaan akan bangkrut jika masalah produktivitas tidak segera diselesaikan. Pada saat yang sama, karyawan juga mengalami kerugian akibat penurunan produktivitas. Kerugian yang didapat karyawan adalah tidak dapat berkembang secara profesional, tidak dipromosikan dan tidak dapat dinaikkan gajinya.

Hal ini berdampak negatif terhadap hasil kinerja karyawan perusahaan karena adanya kebijakan negatif yang akan diambil perusahaan jika karyawan tidak mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan benar. Jika hal ini terus

berlanjut maka akan berdampak negatif bagi perusahaan dan tentunya perusahaan harus mengevaluasi kesalahan-kesalahan umum yang dilakukan karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja namun peneliti hanya terfokus terhadap Motivasi Kerja. Beberapa fenomena motivasi kerja adalah:

Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas pendukung pekerjaan, misalnya fasilitas penunjang untuk memperlancar penyelesaian tugas di kantor, dimana banyak karyawan mengeluhkan fasilitas perusahaan yang tidak begitu mendukung dan kurang memperhatikan fasilitas tersebut. Ruang seperti alat kerja dari tempat duduk hingga alat kerja seperti pembelian komputer dan alat lainnya untuk memfasilitasi peningkatan kinerja karyawan.

Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi karena adanya kesamaan kepentingan dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi secara bersama-sama, misalnya interaksi interpersonal yang baik ketika interaksi tidak optimal, baik antara rekan kerja maupun atasan, seperti menyampaikan pesan yang salah dari manajer dan kurangnya pimpinan memberikan arahan dan motivasi kepada karyawannya.

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan untuk mengakui apa yang telah dicapai seseorang, misalnya kebutuhan akan status, ketenaran, perhatian, reputasi, namun ada hal yang terjadi dimana masih ada karyawan yang tidak menghargai penghargaan. Mengeluh tentang prestasi kerja yang telah dicapai yang

di akibatkan oleh minimnya perhatian pimpinan terhadap karyawan atas pencapaiannya selama bekerja. Jika hal ini diabaikan dan disepelekan di kemudian hari, maka akan berdampak pada perusahaan dan melemahkan hasil kerja, beban kerja yang berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman selama bekerja dan hasil kerja yang dicapai kurang efektif.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Central Proteina Prima yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan judul : **“ANALISIS MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat mengemukakan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT Central Proteina Prima?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Central Proteina Prima

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diuraikan menjadi manfaat teoritis dan praktis berikut penjelasannya

1.4.1 Manfaat praktis

A. Bagi peneliti

Sebagai acuan dan bahan untuk diperhatikan, terutama dalam mengembangkan informasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan kontribusi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan metode kerja yang tepat untuk mencapai produktivitas kerja pada PT Central Proteina Prima

1.4.2 Manfaat Teoritis

A. Bagi Dunia Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan atau sebagai sumber referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian selanjutnya.

B. Bagi Instansi Terkait

Diharapkan Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran suatu organisasi atau perusahaan dalam menentukan kebijakan untuk memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan