

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu untuk memperoleh barang atau jasa yang dapat berdaya saing, perusahaan harus mengelola usahanya dengan sebaik mungkin. Dalam hal ini diperlukan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia pasti memiliki peran aktif dan berkuasa di seluruh aktivitas perusahaan, sebab manusia yang merencanakan, melaksanakan serta memutuskan bagaimana tujuan perusahaan tercapai.

Pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bidang usaha sangat diperlukan. Dengan demikian, perusahaan diminta untuk membangkitkan serta membuat sumber daya manusia yang dimilikinya semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia didalam organisasi harus diberikan perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya, tujuannya guna memperoleh sumber daya manusia yang dimilikinya berkinerja yang baik dan berkualitas. Sekalipun sesuatu organisasi mempunyai tujuan dan rencana yang baik, namun tujuan dan rencana tersebut akan menjadi sia-sia jika tidak adanya perhatian terhadap karyawan.

Hal terpenting di era kompetitif bisnis yang semakin ketat yaitu dengan memperhatikan karyawan secara ekstra dan memastikan pemenuhan hak-hak mereka adalah kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

berkualitas dan berkinerja baik, sehingga target dan rencana perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sebagaimana yang dikemukakan Sutrisno (2017:89) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dalam hal kuantitas, kualitas, jam kerja dan kolaborasi untuk memperoleh sasaran organisasi. Hasil pekerjaan ini merupakan hasil kemampuan dan keterampilan yang dicapai. Ketika sebuah perusahaan memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan dalam memperoleh target yang telah direncanakan, sebaliknya, jika suatu perusahaan mempunyai tingkat kinerja karyawan yang tidak baik, maka akan menyulitkan perusahaan untuk memperoleh target yang sudah direncanakan. Kinerja yang tidak memenuhi harapan perusahaan seringkali disebabkan oleh penurunan motivasi sehingga karyawan tidak bisa bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan ataupun melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang penting sekali agar target yang ingin dicapai dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan harus menjadi salah satu fokus utama bagi suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan sangat berhubungan dengan banyak faktor, baik dalam diri karyawan maupun perusahaan. Seorang karyawan memiliki beragam jenis kebutuhan yang hendak dipenuhinya. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat mendorong mereka untuk melaksanakan apa yang bisa meningkatkan kinerja di tempat kerja. Hal ini perlu mendapatkan

perhatian karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah faktor motivasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya potensi karyawan, agar mereka ingin bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu hal yang dapat memuluskan tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi kerja agar pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi (Priadi dkk., 2023:303). Motivasi adalah daya penggerak yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi muncul karena adanya stimulasi berupa kebutuhan baik materi maupun non materi yang perlu dipenuhi untuk memperoleh kepuasan (Darmono, 2020:100). Setiap karyawan pasti memiliki motif untuk bekerja.

Dalam bekerja karyawan memiliki motif dan motivasi yang beraneka ragam, hal ini dipengaruhi oleh adanya kebutuhan serta keinginan yang tidak sama dan harus dipenuhi. Kebutuhan yang tidak terpenuhi bakal memicu ketegangan yang merangsang impuls dari dalam diri karyawan (Sukatendel dkk., 2021:103). Motivasi kerja di dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang dapat diterapkan secara mudah dan dapat pula menjadi sesuatu yang sulit untuk diterapkan karena, pada hakikatnya perusahaan hanya perlu memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawannya.

Banyak cara yang bisa diterapkan oleh sebuah perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawannya. Contohnya, memperhatikan karyawan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan serta menghargai hasil kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan seharusnya memberikan imbalan yang

sesuai dengan kinerja karyawannya, karena secara tidak langsung disaat suatu perusahaan dapat menghargai hasil kerja karyawan, maka motivasi para karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan pun akan semakin meningkat, dan tentunya akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

PT. Nikkatsu Electric Works Bandung adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi trafo dan sparepart kendaraan roda dua. Produk yang dihasilkan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dapat memenuhi pasar global, baik dalam maupun luar negeri. PT. Nikkatsu Electric Works Bandung berperan penting dalam pertumbuhan perekonomian nasional melalui sektor industri, terutama industri yang menciptakan produk ekspor. Dengan sering melakukan kegiatan ekspor dari hasil produksinya, PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dituntut untuk menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi. Namun, meskipun PT. Nikkatsu Electric Works Bandung ini berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional melalui ekspor, perusahaan merasakan adanya kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan perolehan wawancara yang dilaksanakan dengan Staf Sumber Daya Manusia PT. Nikkatsu Electric Works Bandung pada tanggal 13 November 2023, mengatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal di setiap Departemen. Hal ini ditunjukkan dengan adanya ketidaksesuaian antara rencana target produksi dengan realisasi hasil produksi sehingga standar target tidak terpenuhi. Hal tersebut diperkuat dengan data hasil produksi karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dalam waktu 4 tahun terakhir, yang menunjukkan hasil produksi yang fluktuatif dalam mencapai target dan

cenderung mengalami kekurangan dalam mencapai target produksi. Data tersebut dijelaskan sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**HASIL PRODUKSI PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS**  
**TAHUN 2019-2022**

Departemen	Hasil Produksi PT. Nikkatsu Electric Works			Perhitungan Kelebihan (+)/Kekurangan(-)
	Tahun	Rencana Target	Hasil	
Transformer	Jan-Des 2019	114.840	115.220	+380
	Jan-Des 2020	55.457	54.700	-757
	Jan-Des 2021	67.833	68.935	+1.102
	Jan-Des 2022	90.832	88.569	-2.263
Fabrikasi	Jan-Des 2019	54.337	54.974	+637
	Jan-Des 2020	52.240	51.830	- 410
	Jan-Des 2021	48.021	47.293	-728
	Jan-Des 2022	50.286	50.462	+176

Sumber: Data Produksi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung (2023)

Berdasarkan data tabel 1.1 Departemen Transformer pada Januari-Desember 2019 hasil produksi melebihi rencana target sebesar 380. Pada Januari-Desember 2020 hasil produksi tidak sesuai dengan rencana target kekurangan sebesar 757. Pada Januari-Desember 2021 hasil produksi melebihi rencana target sebesar 1.102. Namun tidak lama pencapaian hasil produksi sesuai dengan rencana pada Januari-Desember 2022 hasil produksi tidak sesuai rencana target yang cukup signifikan kekurangan sebesar 2.263. Selanjutnya Departemen Fabrikasi pada Januari-Desember 2019 hasil produksi melebihi rencana target sebesar 637. Pada Januari-Desember 2020 hasil produksi tidak sesuai dengan rencana target kekurangan sebesar 410. Terjadi lagi di tahun selanjutnya Januari-Desember 2021 hasil produksi tidak sesuai dengan rencana target kekurangan sebesar 728. Pada tahun Januari-Desember 2022 hasil melebihi rencana target sebesar 176.

Hal ini menunjukkan kinerja karyawan kurang optimal di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yang dapat diamati dari kuantitas hasil produksi fluktuatif dalam mencapai rencana target dan cenderung mengalami kekurangan dalam mencapai target produksi. Pada tahun 2020 hasil produksi yang dicapai kekurangan cukup besar dikarenakan semangat karyawan untuk bekerja menurun ketika covid 19 melanda. PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sering melaksanakan aktivitas ekspor terhadap hasil produksinya, sehingga permasalahan tersebut harus secepatnya diperbaiki karena akan berpengaruh pada penjualan hasil produksi di pasar global. Ketidakmampuan untuk memenuhi target produksi secara konsisten dapat mengurangi kepercayaan pelanggan internasional, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada pendapatan dan pertumbuhan perusahaan.

Untuk menguatkan kondisi kinerja, diperkuat dengan hasil pra-survey kepada 20 orang karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Berikut adalah tabel data hasil pra-survey mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

**TABEL 1.2**  
**KUESIONER PRA SURVEY KINERJA**

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1.	Kuantitas Hasil Kerja	Saya selalu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	13	7	65%	35%
2.	Kualitas Hasil Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan	16	4	80%	20%

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
		standar kualitas yang diharapkan				
3.	Efisiensi	Saya dapat merampungkan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan	17	3	85%	15%
4.	Disiplin	Saya datang ke perusahaan tepat waktu sesuai dengan ketetapan waktu kerja yang berlaku	16	4	80%	20%
5.	Inisiatif	Saya menyadari kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur atasan	17	3	85%	15%
6.	Ketelitian	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	17	3	85%	15%
7.	Kepemimpinan	Atasan memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	17	3	85%	15%
8.	Kreativitas	Saya tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah pekerjaan	14	6	70%	30%
9.	Kejujuran	Dalam melakukan kerja saya selalu jujur terhadap teman, pimpinan dan diri saya	18	2	90%	10%
<b>Rata-rata</b>			<b>16.1</b>	<b>3.9</b>	<b>80.5%</b>	<b>19.5%</b>

Sumber: Pra-survey 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works (2024)

Hasil pra-survey pada tabel 1.2 yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung terlihat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat dikatakan kurang baik, sebanyak dari 35% karyawan belum menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, 20% belum menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang diharapkan, 15% karyawan belum merampungkan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, 20% karyawan tidak datang ke perusahaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku, 15% karyawan belum menyadari kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur atasan, 15% karyawan tidak mengerjakan pekerjaan dengan teliti, 15% karyawan merasakan atasan tidak selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, 30% karyawan kurang memberikan ide dalam memecahkan masalah, 10% karyawan belum memiliki kejujuran kepada teman pimpinan dan diri saya dalam bekerja, hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung belum optimal. Menurut Purwaningsih, (2019:135) Faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal adalah faktor motivasi.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti laksanakan dengan beberapa orang karyawan, penyebab kurang optimal kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung adalah pemimpin kurang memberikan motivasi seperti kurang antusias dalam pemberian apresiasi, misalnya berupa bonus atau uang prestasi dari atasan kepada bawahan, contohnya terhadap karyawan yang mempunyai absen kehadiran yang baik, atau juga kepada karyawan yang dapat datang lebih awal dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai target, rendahnya pemberian apresiasi ini

menyebabkan karyawan tidak termotivasi dan berdampak terhadap rendahnya semangat kerja sehingga tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Untuk menguatkan bagaimana kondisi motivasi kerja di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, diperkuat hasil pra-survey kepada 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Dimensi dan Indikator motivasi yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan menurut teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Berikut adalah tabel hasil pra-survey motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

**TABEL 1.3**  
**KUESIONER PRA SURVEY MOTIVASI KERJA**

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1.	Kebutuhan Fisik	Saya menerima gaji sesuai pengorbanan kerja yang saya lakukan untuk PT. Nikkatsu Electric Works	15	5	75%	25%
2.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi	18	2	90%	10%
3.	Kebutuhan Penerimaan	Saya dapat berinteraksi dengan baik antar karyawan	17	3	85%	15%
4.	Kebutuhan Harga Diri	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	13	7	65%	35%

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Karyawan dengan bebas untuk mengembangkan bakat diri untuk bisa maju	18	2	90%	10%
<b>Rata-rata</b>			<b>16.2</b>	<b>3.8</b>	<b>81 %</b>	<b>19%</b>

Sumber: Pra-survey 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works (2023)

Hasil pra-survey pada tabel 1.3 terhadap 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung variabel motivasi kerja dari pernyataan tersebut yang sangat berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja adalah dimensi kebutuhan fisik sebanyak 25% tanggapan tidak, menunjukkan untuk sebagian karyawan gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan pengorbanan kerja yang karyawan lakukan untuk PT. Nikkatsu Electric Works. Selain kebutuhan fisik yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yaitu dimensi kebutuhan harga diri sebanyak 35% tanggapan tidak, menunjukkan bahwa selama ini PT. Nikkatsu Electric Works sudah memberikan penghargaan kepada karyawan namun atasan tidak sesering mungkin atau jarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi yang baik sehingga berdampak positif pula terhadap kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2014:201) bahwa karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat usaha yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ketika motivasi kerja karyawan rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan, seperti yang terlihat dari data pra-survey dan wawancara yang dilakukan.

Dalam kondisi seperti ini, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan dorongan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tercapainya target produksi. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seo dkk., (2020:56) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian Pragiwani dkk., (2020:125) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka ada beberapa fenomena yang ada di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yaitu motivasi kerja yang kurang menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Hal ini tampak jelas dari ketidaksesuaian antara rencana target dengan realisasi hasil produksi serta hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan dalam berbagai dimensi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah peneliti uraikan, sehingga identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

- a. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung terhadap kinerja karyawan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah peneliti uraikan, sehingga tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung terhadap kinerja karyawan.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

#### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Harapannya hasil dari penelitian ini memberikan manfaat dalam menambah keilmuan dalam ilmu Administrasi Bisnis bidang Sumber Daya Manusia berkaitan dengan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan agar mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, diharapkan sebagai pengembangan ilmu dari mata kuliah Modal Manusia yang khususnya di pelajari di bidang ilmu atau program studi Administrasi Bisnis.

#### 1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilaksanakan agar dapat mampu memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu dalam memecahkan permasalahan yang diteliti dan diharapkan juga dapat bermanfaat berbagai pihak diantaranya:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pengembangan dari ilmu yang diperoleh pada perkuliahan dengan praktik yang ada dilapangan dan hasil peneliti

diharapkan dapat memberikan peluang untuk meningkatkan ilmu serta pengalaman yang lebih baik kedepannya.

b. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan akan memberi pengetahuan baru serta bahan rujukan bagi pembaca atau masyarakat agar lebih memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi evaluasi terhadap persoalan yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dan sebagai bahan masukan serta saran dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

### 1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

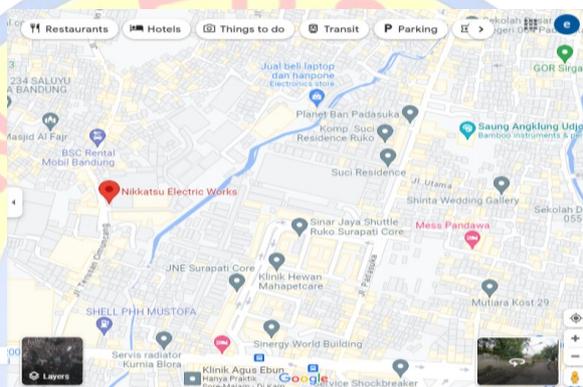
Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN.** terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan skripsi, lokasi dan waktu penelitian.
- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA.** terdiri dari kajian teoretis, kajian nonteoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.
- **BAB III METODE PENELITIAN.** terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.

- BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. terdiri dari obyek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V PENUTUP. terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

## 1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

**GAMBAR 1.1**  
**LOKASI PENELITIAN**



Sumber: Google Maps (2023)

Dalam menyusun skripsi ini, penulis memilih lokasi di PT. Nikkatsu Electric, Jl. Cimuncang No.70, Pasirlayang, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40125. Adapun alasannya memilih lokasi tersebut karena di perusahaan tersebut belum pernah diadakannya penelitian yang serupa terutama mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dengan jadwal yang disajikan pada tabel 1.4 berikut ini:

**TABEL 1.4**  
**WAKTU PENELITIAN**

No.	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan					
		November 2023	Desember 2023	Januari 2024	Februari 2024	Maret 2024	April 2024
1.	Pengajuan Judul Penelitian						
2.	Pembuatan Laporan Penelitian						
3.	Seminar Usulan Penelitian						
4.	Revisi Seminar Usulan Penelitian						
5.	Pengumpulan dan pengolahan data penelitian						
6.	Sidang Skripsi						

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

