

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia, terdapat berbagai jenis perusahaan, salah satunya adalah perusahaan manufaktur. Perusahaan Manufaktur di Indonesia berkembang dengan sangat cepat. Manufaktur dalam perspektif ekonomi merupakan sebuah proses mengubah bahan mentah menjadi produk baru yang memiliki nilai tambah melalui satu atau beberapa tahap perakitan agar dapat digunakan atau dikonsumsi oleh konsumen. Selama pelaksanaannya, perusahaan manufaktur mengoperasikan berbagai jenis peralatan, mesin, serta tenaga kerja dalam satu sistem terpadu. Tindakan tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa setiap tahap produksi berjalan dengan lancar dan sesuai rencana. Agar perusahaan dapat mencapai kesuksesan dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya meliputi kemampuan teknis dan pengetahuan, tetapi juga sikap, etika kerja, dan kemampuan interpersonal.

Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja menjadi staf dan mengoperasikan sebuah perusahaan di perusahaan, serta memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan (Tahir & Iskandar Aulia, 2024). Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah seluruh orang yang dipekerjakan, atau biasa disebut dengan karyawan. Individu-individu tersebut biasanya dikelola oleh suatu perusahaan melalui penerapan seluruh nilai dan budaya perusahaan dengan

menggunakan suatu pengendalian tertentu yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Salah satu manfaat manajemen sumber daya manusia yakni perusahaan dapat mendayagunakan karyawan yang dimiliki dengan baik, terlebih dalam memasuki era globalisasi kualitas sumber daya manusia merupakan modal dasar yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

PT. Asturo Paper Indonesia merupakan perusahaan swasta yang sudah berbadan hukum dan tercatat di *website* Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (DITJEN AHU). Perusahaan tersebut bergerak di bidang manufaktur, importir, dan eksportir seri kertas dan alat tulis yang berkantor pusat di Kota Bandung. PT Asturo Paper Indonesia merupakan pemimpin dan perintis terkemuka di industri kertas dan alat tulis, menyediakan kertas dan alat tulis berkualitas tinggi dengan harga kompetitif serta berbagai macam produk dan warna. Perusahaan tersebut telah memperluas dan mengembangkan pasar dalam negerinya dengan memproduksi, mengimpor, dan mengekspor berbagai jenis kertas dan alat tulis, serta berhasil memasarkan produk mereknya sendiri di Indonesia. Dalam proses menjalankan aktivitasnya, perusahaan menghadapi ancaman mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, khususnya dalam penilaian kualitas karyawan untuk menjaga tingkat produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merujuk pada hasil serta tindakan kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu (Wahyu et al., 2021). Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan dan keterampilan yang dicapai, seperti penyelesaian proyek atau tugas, mencapai target penjualan, atau mencapai tingkat produktivitas tertentu. Saat ini kinerja karyawan PT Asturo Paper Indonesia mengalami penurunan. Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai bagian PT Asturo Paper Indonesia yang ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Asturo Paper Indonesia
Tahun 2021-2023

Bagian	Rata-Rata Nilai Tahun 2021		Rata-Rata Nilai Tahun 2022		Rata-Rata Nilai Tahun 2023		Jumlah Karyawan (Orang)
	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	
Staf	87,6	Baik	89	Baik	92,2	Sangat Baik	20
Sales	83,7	Baik	86,7	Baik	87	Baik	24
Satpam	87,8	Baik	88,90	Baik	90	Sangat Baik	5
Produksi	82	Baik	78,3	Cukup Baik	70,44	Cukup Baik	41
Supir	78,2	Cukup Baik	80,6	Baik	86	Baik	6
Ekspedisi	80	Baik	82,2	Baik	88,4	Baik	6
Total Karyawan							102

Sumber: PT Asturo Paper Indonesia (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata hasil evaluasi kinerja karyawan PT Asturo Paper Indonesia Tahun 2021-2023. Dari Tabel terlihat bahwa PT Asturo Paper Indonesia memiliki kinerja karyawan yang bervariasi dari setiap bagian, seperti bagian yang memiliki nilai baik adalah bagian staf, bagian sales, dan bagian satpam. Sedangkan bagian yang mengalami penurunan dari tahun ke tahun berikutnya adalah bagian produksi. Dan berikut hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi PT Asturo Paper Indonesia yang ditunjukkan pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada
PT Asturo Paper Indonesia Tahun 2021-2023

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2021		Rata-Rata Nilai Tahun 2022		Rata-Rata Nilai Tahun 2023		Rata-Rata
		Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	Nilai	Ket.	
1	Kualitas Hasil Kerja	85		82,03		70,32		79
2	Kuantitas Hasil Kerja	80		70,56		72,11		74
3	Kedisiplinan	80	Baik	75,22	Cukup	70	Cukup Baik	75
4	Kemandirian	82		77,6	Baik	70		77
5	Integritas	81,9		85,33		70,22		79
6	Tanggung Jawab	82,7		79,1		70		77
Rata-Rata		82		78,3		70,44		

Sumber: PT Asturo Paper Indonesia (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan bagian produksi terus mengalami penurunan yang signifikan dari satu tahun ke tahun berikutnya. Penurunan signifikan pada aspek kuantitas hasil kerja dan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu mempertahankan atau meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan setiap tahunnya, serta terdapat masalah dalam ketepatan waktu dan kehadiran yang mempengaruhi kinerja

keseluruhan. Penurunan pada kedua aspek tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan mengalami kendala dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan, serta perlu adanya upaya untuk memperbaiki performa karyawan dan kedisiplinan karyawan. Untuk memperkuat isu terkait kinerja karyawan, penulis menyebarkan kuesioner pra survei kepada 25 karyawan bagian produksi di PT Asturo Paper Indonesia. Secara keseluruhan, responden meliputi 19 laki-laki dan 6 perempuan. Seluruh responden merupakan karyawan tetap PT Asturo Paper Indonesia. Berikut hasil pra-survei mengenai kinerja karyawan bagian produksi di PT Asturo Paper Indonesia yang ditunjukkan pada Tabel 1.3.

Tabel 1. 3
Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada
PT Asturo Paper Indonesia

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		Jumlah Jawaban (Orang)
		Ya	Tidak	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	4	21	25
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian tinggi dan bebas dari kesalahan	5	20	25
3	Saya memulai dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	16	25
4	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	11	14	25
5	Saya mampu mampu bekerja dalam tim secara efektif	8	17	25

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat hasil pra survei mengenai kinerja karyawan bagian produksi di PT. Asturo Paper Indonesia yang melibatkan 25 responden. Secara keseluruhan, hasil pra survei ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bagian produksi di PT. Asturo Paper Indonesia menghadapi tantangan dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai target, dan bekerja dengan ketelitian tinggi. Sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan kinerja karyawan tersebut untuk mengidentifikasi faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan bagian produksi di PT Asturo Paper Indonesia.

Ada dua faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Trifena Towoliu et al., 2023). Berdasarkan hasil wawancara di PT Asturo Paper Indonesia, pihak manajemen dalam hal ini adalah bagian *Human Resource Development (HRD)* menyimpulkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi di PT Asturo Paper Indonesia mengalami penurunan karena kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas karyawan. Hal ini disebabkan oleh sejumlah karyawan yang tidak bekerja dengan maksimal, menyebabkan banyak pekerjaan tidak dapat diselesaikan sehingga tidak bisa mencapai target produksi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menggunakan data absensi untuk indikasi motivasi kerja karyawan pada PT Asturo Paper Indonesia. Berikut adalah data absensi karyawan bagian produksi PT Asturo Paper Indonesia yang ditunjukkan pada Tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Absensi Karyawan Bagian Produksi PT Asturo Paper Indonesia
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Karyawan (Hari)	Kehadiran (%)	Kemangkiran (%)
2021	41	312	91	9
2022	41	312	85	15
2023	41	312	81	19
Rata-Rata			85,67	14,33

Sumber: PT Asturo Paper Indonesia (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari 41 karyawan bagian produksi PT Asturo Paper Indonesia, presentase kehadirannya terus mengalami penurunan. Hingga tahun 2023, tingkat kehadiran karyawan hanya mencapai 81%, sementara tingkat kemangkirannya meningkat menjadi 19%. Tingginya tingkat kemangkiran ini dapat mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas dan kegiatan perusahaan. Rendahnya kehadiran karyawan mencerminkan rendahnya motivasi kerja, yang berdampak pada kualitas dan kuantitas hasil kerja karena karyawan yang sering absen tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan dengan baik sehingga tidak dapat mencapai target produksi, serta menghambat pencapaian target perusahaan.

Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Mutalib et al., 2020). Motivasi merupakan salah satu elemen krusial yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Oleh karena itu, setiap individu membutuhkan motivasi untuk mencapai kinerja yang baik, karena motivasi mencerminkan kondisi batin seseorang yang memicu dan mengarahkan tindakan menuju tujuan yang spesifik. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur

motivasi kerja karyawan menurut Mc Clelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) yaitu: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, dan pekerjaan yang menantang. Setiap individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan peluang yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut berfokus pada tiga jenis kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) atau nAch, kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) atau nPow, dan kebutuhan akan hubungan/afiliasi atau nAff. Individu dengan motif berprestasi tinggi (*need for achievement*) biasanya lebih produktif, bekerja keras dalam menghadapi tantangan, dan lebih berpeluang mencapai kesuksesan yang diharapkan (Ridho et al., 2020). Dan berikut hasil pra-survei mengenai motivasi kerja yang dilakukan pada karyawan bagian produksi:

Tabel 1. 5
Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada
PT Asturo Paper Indonesia

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		Jumlah Jawaban (Orang)
		Ya	Tidak	
1	Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	16	9	25
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan	6	19	25
3	Mampu mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan level pekerjaan	4	21	25
4	Pemimpin selalu memperhatikan dan mengawasi progres pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan	1	24	25
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik	4	21	25

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 mengenai pra survei yang dilakukan kepada 25 karyawan bagian produksi PT. Asturo Paper Indonesia dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak mencapai tingkat optimal. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden terhadap berbagai pertanyaan mengenai motivasi kerja, dimana permasalahan yang paling spesifik terdapat pada poin no. 4, yaitu mengenai perhatian dan pengawasan dari pemimpin terhadap progres pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah jawaban "Ya" yang sangat sedikit (hanya 1 responden) dibandingkan dengan jumlah jawaban "Tidak" yang mencapai 24 responden. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pemimpin kurang memperhatikan dan mengawasi pekerjaan karyawan, yang bisa menjadi faktor utama rendahnya motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, sangat jelas bahwa motivasi memegang peran penting bagi sumber daya manusia. Karyawan yang termotivasi dengan baik cenderung mencapai kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, ketidakandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya komitmen.

Beberapa penelitian sebelumnya, telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Suparman et al., 2023); (Desma Rahadhini, 2017); (Daeng Toto et al., 2022); (Irfan et al., 2024) dan (Septiadi et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun banyak penelitian yang telah membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada celah yang

perlu dieksplorasi lebih lanjut terutama dalam perusahaan manufaktur khususnya PT Asturo Paper Indonesia karena masih minim.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Asturo Paper Indonesia)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas, dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Data hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan kinerja karyawan di bagian produksi lebih rendah dibandingkan dengan bagian lainnya.
2. Terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan di bagian produksi dari tahun ke tahun.
3. Hasil pra survei mengenai kinerja karyawan menunjukkan karyawan menghadapi tantangan dalam hal menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan bekerja dengan ketelitian tinggi.
4. Data absensi karyawan bagian produksi menunjukkan tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal.
5. Data target dan realisasi produksi menunjukkan karyawan tidak dapat mencapai target produksi yang sudah ditetapkan.
6. Hasil pra survei mengenai motivasi kerja karyawan menunjukkan tidak adanya pengawasan terhadap progres pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih spesifik dan terfokus, maka penulis membatasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti hanya meneliti tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Responden pada penelitian ini hanya karyawan bagian produksi pada PT. Asturo Paper Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT Asturo Paper Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Asturo Paper Indonesia?
3. Seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Asturo Paper Indonesia?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis keterkaitan atau hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, merumuskan kesimpulan dari temuan penelitian, dan memberikan rekomendasi untuk mengatasi masalah yang muncul.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi kerja pada PT Asturo Paper Indonesia.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT Asturo Paper Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asturo Paper Indonesia.

1.6 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman langsung dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pembaca (Kegunaan Teoritis)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik dengan topik motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta sebagai sumber inspirasi dalam pemilihan judul penelitian.

3. Bagi Perusahaan (Kegunaan Praktis)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Asturo Paper Indonesia yang berlokasi di Kota Bandung. Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur lebih tepatnya produsen kertas dan alat

tulis yang terletak di Jl. Buana Sari IV No.12, Kelurahan Kujangsari, Kecamatan Bandung Kidul, Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu sekitar 6 bulan, terhitung mulai dari bulan Februari hingga Agustus 2024, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1	Pra Penelitian							
	a. Penentuan Objek Penelitian	■						
	b. Survei	■						
	c. Penyebaran Data Kuesioner Pra Survei		■					
	d. Pengelolaan Data Kuesioner Pra Survei		■					
	e. Pengajuan Judul			■				
2	Pelaksanaan							
	a. Pengumpulan Data				■			
	b. Proses Bimbingan				■			
	c. Pengelolaan Data					■		
3	Penyusunan							
	a. Pengelolaan Data					■		
	b. Pengetikan Data						■	
	c. Laporan Akhir							■