

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting bagi sebuah perusahaan agar mereka dapat memenuhi tujuan dan misi perusahaan. Oleh karena itu penting sekali untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta keterampilan yang luas dan dengan kinerja yang baik. Sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal diperlukan dukungan yang sesuai dimulai dengan pendidikan, penyediaan fasilitas sosial, dan ketersediaan kesempatan serta lapangan pekerjaan yang memadai. Salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh perusahaan di Indonesia adalah menemukan sumber daya manusia dengan kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana agar tetap dapat memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang dapat diandalkan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Dalam usaha agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peran manajemen akan begitu diperlukan untuk membantu mengembangkan dan membina sumber daya manusia yang telah ada agar kualitas dan kinerja mereka bertambah baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Didalam manajemen itu sendiri peranan seorang pemimpin sangatlah penting, karena sebagian hasil dari kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh peran dari atasan kerjanya yang dalam hal ini adalah sang pemimpin. Pemimpin atau atasan harus dapat menggerakkan para bawhaannya agar

dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuannya.

Sinugan (2000:3, dalam Wijaya, 2012) menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih perusahaan atau instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan, dengan cara yang tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, semakin terlihat peningkatan sesuai yang diharapkan perusahaan, Manik (2010, dalam Wijaya, 2012). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu usaha-usaha menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan sangatlah perlu dilakukan.

Motivasi dapat memperkuat komitmen karyawan dan memberikan dorongan semangat dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang diberikan padanya. Dengan hal itu diharapkan karyawan dapat saling memberikan kontribusi positif dalam usaha mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Tanpa motivasi, karyawan lebih berpotensi gagal dalam melaksanakan pekerjaannya, hal itu dikarenakan hilangnya motif dan motivasi untuk bekerja. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan bagi karyawan untuk dapat bekerja sesuai kebutuhan perusahaan.

Dengan kondisi persaingan antarperusahaan yang semakin tinggi di dalam dunia usaha saat ini perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dari segi kualitas maupun kuantitas agar perusahaan dapat terus bertahan dalam persaingan. Oleh karena itu perusahaan saat ini saling berlomba

dalam menciptakan sistem kerja yang dapat menjaga dan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya agar kinerja mereka mengalami peningkatan atau terus terjaga dengan baik. Menurut Gouzaly (2000;257, dalam Prabu) ada dua hal yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi kerja yaitu faktor motivasi eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor motivasi internal (karakteristik pribadi).

Pengertian Motivasi menurut Robins (2001) adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu, jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2005, dalam Wijaya, 2012).

Luthans (2006, dalam Wijaya 2012) berpendapat bahwa motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi suatu kebutuhan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Penelitian yang dilakukan Wijaya (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2012) juga mendukung pernyataan-pernyataan yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian terdahulu bahwa motivasi kerja

berbanding lurus dengan kinerja karyawan, oleh karena itu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Dalam dunia kerja tentu saja selalu terdapat permasalahan atau kendala yang terjadi dan dapat menghambat kinerja karyawan yang lalu berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Beberapa masalah dapat berasal dari pihak karyawan itu sendiri seperti pada tingkat kehadiran karyawan, sikap dan perilaku yang kooperatif dan ramah terhadap sesama rekan, bawahan ataupun atasan, tingkat kedisiplinan dalam bekerja, dan tingkat pengetahuan serta kemampuan para karyawan. Karena setiap karyawan berbeda dengan satu sama lainnya, maka hasil kinerja mereka juga akan berbeda-beda. Berdasarkan fakta tersebut maka setiap penyelesaian pekerjaan oleh karyawan perlu didukung atau dibantu dengan adanya motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

PT Dua Bintang Semesta Cargo (DBS Cargo) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang logistik, *service* dan *maintenance* bagi pesawat terbang komersial, perusahaan ini memiliki salah satu kantor cabang yang berlokasi di Jl. Abdul Rahman Saleh No.98 Bandung. PT DBS Cargo telah berdiri sejak tahun 2009 dan bergerak dalam industri logistik yang menggunakan moda transport udara dan laut serta menyediakan jasa servis dan perawatan bagi pesawat terbang komersial di Indonesia. PT DBS tengah menjalin kerjasama dengan beberapa perusahaan penerbangan komersial seperti Garuda Indonesia, Batavia Air, Sriwijaya Air, Air Asia, Lion Air, dan Merpati, sedangkan beberapa perusahaan lain yang telah menjadi pelanggan untuk jasa servis dan perawatan pesawat diantaranya adalah PT Merpati

Nusantara, PT Sriwijaya Air, PT Mitra Airlines, PT Pelita Air Services, PT Aero Asia Interior, dan PT Riau Airlines.

Adapun budaya perusahaan yang di anut oleh PT DBS Cargo adalah memegang teguh kejujuran dalam bekerja dan senantiasa tepat waktu dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Dengan hal tersebut perusahaan bertujuan untuk membentuk image sebagai sebuah perusahaan yang dapat dipercaya dan diandalkan oleh konsumennya. Dalam industri logistik tentunya ketepatan waktu dan keamanan menjadi hal yang diutamakan, oleh karena itu karyawan diharapkan dapat memberikan kepastian dalam proses pengiriman barang konsumen dan dapat bersikap fleksibel dalam menghadapi konsumen.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya PT DBS Cargo tentu masih menghadapi beberapa kendala, kendala yang dihadapi dapat berasal dari faktor eksternal, seperti jadwal penerbangan yang berubah-ubah, tarif pengiriman yang naik secara konstan, serta keterlambatan pengiriman. Sementara faktor internal yang dapat menyebabkan kendala adalah kinerja dari karyawan yang kurang begitu baik. Kendala seperti itu apabila tidak ditangani segera maka tentunya akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan itu sendiri.

Sehubungan dengan kendala operasional tersebut maka PT DBS Cargo senantiasa berusaha memperbaiki masalah tersebut dimulai dengan hal yang mendasar yaitu dari kinerja karyawannya, dalam hal ini perusahaan mencoba memperbaiki kinerja dan kemampuan para karyawan yang dirasa masih memiliki kekurangan. Menurut kepala cabang dari perusahaan, kinerja karyawan seringkali tidak konsisten dan menunjukkan kecenderungan untuk turun, hal itu dicontohkan

dengan keterlambatan kerja, pelayanan kepada konsumen yang tidak maksimal, kurangnya inisiatif karyawan untuk menarik calon-calon konsumen baru. Dalam hal ini perusahaan berusaha memotivasi para karyawan dengan melalui pemberian insentif sesuai dengan kinerja karyawan.

Dengan melihat permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dua Bintang Semesta (DBS Cargo)”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian atau peningkatan motivasi kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para karyawan, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik atau sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT DBS Cargo ?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT DBS Cargo ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT DBS Cargo ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan pengaruh indikator-indikator motivasi terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai tolak ukur perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi. Data dan informasi tersebut kemudian di analisis, dan diambil suatu kesimpulan, sehingga dapat memberikan sebuah solusi yang bersifat komprehensif dalam menjawab permasalahan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan PT DBS Cargo.

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT DBS
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT DBS

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Dapat menambah pengetahuan mengenai topik yang diangkat dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga topik ini dapat dipahami dan hasil penelitiannya diterapkan di dalam pekerjaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan menjadi salah satu sumber masukan bagi para pemimpin kerja ataupun karyawan itu sendiri, sehingga mereka dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja dan mempermudah pencapaian target atau tujuan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penulis mengharapkan penelitian ini juga dapat berguna bagi banyak pihak, terutama dalam menambah wawasan mengenai topic motivasi kerja dan kinerja karyawan.