

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini, untuk bertahan dan dapat bersaing di pangsa pasar, perusahaan harus memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan atau kompetitor lain. Bukan hanya mengandalkan profit yang besar, tapi perusahaan juga harus unggul dalam beberapa faktor. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik. Dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja baik, maka perusahaan akan lebih mudah untuk bersaing di pangsa pasar.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010)

Sumber Daya Manusia adalah aset penting perusahaan yang berperan penting dalam memaksimalkan aktivitas perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, perusahaan harus memberikan perhatian berupa motivasi kepada karyawannya. Pengaruh motivasi dari atasan adalah hal yang berpengaruh besar pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Ambarita (2012) Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh,

mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi. Pada era globalisasi ini persaingan bisnis akan semakin ketat, karena tidak hanya bersaing dengan produk lokal saja tetapi juga dengan produk mancanegara yang diimpor ke dalam negeri.

Ada dua faktor yang menjadi penggerak motivasi, yaitu faktor ekstrinsik (luar) dan faktor intrinsik (dalam). Faktor ekstrinsik adalah kualitas yang ada di luar diri seseorang yang menjadi penggerak, misalnya: gaji, kehormatan, status atau jabatan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dll . Sementara faktor intrinsik berasal dari dalam diri orang itu sendiri, misalnya: kepuasan kerja, kapasitas atau kemampuan diri dll. Keduanya bekerja sama untuk memberikan motivasi dan kepuasan saat seseorang bekerja, dan pekerjaan yang paling memuaskan adalah yang memberi kesejahteraan secara intrinsik maupun ekstrinsik.

Tujuan motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Mengingat betapa pentingnya tujuan motivasi, hal ini menunjukkan bahwa mengelola Sumber Daya Manusia dengan tepat adalah salah satu kunci keberhasilan perusahaan. Perusahaan pun harus memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusiannya. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Namun setiap karyawan belum tentu mau mengerahkan seluruh kemampuannya untuk perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan faktor pendorong dari luar, salah satunya adalah motivasi.

Untuk memberikan motivasi pada karyawannya, seorang manajer harus mengetahui apa yang dibutuhkan para karyawannya karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda tergantung dari keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung dari motivasi yang diberikan. Setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas individunya guna mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan agar perusahaan dapat bersaing di pangsa pasar nasional maupun internasional.

Jika perusahaan gagal dalam mengelola Sumber Daya Manusia, maka akan berdampak pada ketidاكلancaran untuk mencapai tujuan organisasi, permasalahan dalam mencapai profit maksimal, maupun keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Namun, jika perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik dan tepat, maka perusahaan akan mencapai tujuannya dengan maksimal.

Hal ini berlaku pula pada PT. Dirgantara Indonesia. PT. Dirgantara Indonesia belum memberikan motivasi yang maksimal pada karyawannya khususnya di Divisi *Production Engineering*. PT. Dirgantara Indonesia (DI)

(nama bahasa Inggris: *Indonesian Aerospace Inc.*) adalah industri pesawat terbang yang pertama dan satu-satunya di Indonesia dan di wilayah Asia Tenggara. Perusahaan ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. DI didirikan pada 26 April 1976 dengan nama PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ Habibie sebagai Presiden Direktur. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985. Setelah direstrukturisasi, IPTN kemudian berubah nama menjadi Dirgantara Indonesia pada 24 Agustus 2000.

Menurut Maulana (2014) Production Engineering Staff mempunyai tanggung jawab untuk melakukan hasil pekerjaannya kepada Manager of Operasional. Tugas utama pada Jabatan Production Engineering Staaf yaitu mengatur prosedur proses produksi dalam rangka meningkatkan kegiatan produksi.

Pada penelitian ini, penulis mengambil divisi *Production Engineering* yang bertugas untuk membuat pola , menuliskan bahan-bahan apa saja yang dibutuhkan untuk merangkai pesawat, mencocokkan bahan satu dengan bahan lainnya dan berapa banyak bahan-bahan yang dibutuhkan, didukung dengan dokumen-dokumen terdahulu. Kemudian diserahkan kepada bagian bengkel lalu kemudian dirakit dari bahan baku sampai menjadi sebuah pesawat. Mengingat besarnya tanggung jawab dari karyawan di divisi ini, maka dibutuhkan adanya motivasi agar kinerja yang diberikan oleh karyawan bisa mencapai hasil yang maksimal. Jika kinerja yang diberikan oleh karyawan maksimal, maka kualitas produk yang dihasilkan pun adalah kualitas produk yang terbaik.

## 1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ada beberapa faktor produksi. Faktor-faktor tersebut antara lain: tanah, tenaga kerja, modal, dan skill. Di dalam penelitian ini, penulis membatasi untuk mengungkap faktor kinerja karyawan (sumber daya manusia). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: Faktor internal dan faktor eksternal. Maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian disusun sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui apabila ada ketidakstabilan dan ketidakmaksimalan karena kurangnya kinerja karyawan diperusahaan. Serta dapat membantu perusahaan untuk memberikan solusi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia divisi *Production Engineering*.

### b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan teori dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kinerja karyawan yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi panduan/bahan variabel untuk peneliti selanjutnya yang ingin

melakukan penelitian yang sama. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable-variabel lain yang menyangkut dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

