

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Studi

#### 1.1.1 Profil Toko Alam Indah Granite

Toko Alam Indah Granite didirikan pada tanggal 1 September 2007 di Padang berdasarkan Akta Notaris PPAT Yuliarni, S.H. Toko Alam Indah Granite adalah suatu perusahaan perorangan yang berada di Jl. Prof. M. Yamin No.144, Padang, yang terdiri dari 22 karyawan.

Toko Alam Indah Granite termasuk perusahaan perorangan dan menjadi distributor Granite QnQ dari PT. Citra Jaya Makmur Lestari, Jakarta serta distributor Granite Datara dari PT. Muintan Adika Datara, Jakarta untuk wilayah Sumatera Barat.

#### 1.1.2 Visi dan Misi Toko Alam Indah Granite

Visi : “Menjadi perusahaan yang memiliki barang dan bahan bangunan yang berkualitas”.

Misi : “Mewujudkan impian konsumen dalam pemilihan barang dan bahan bangunan yang berkualitas dengan pelayanan yang ramah dan baik”.

#### 1.1.3 Logo Toko Alam Indah Granite

Berdasarkan perusahaan yang diteliti, berikut adalah logo perusahaan yang disajikan dalam gambar 1.1 sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Logo Alam Indah Granite**

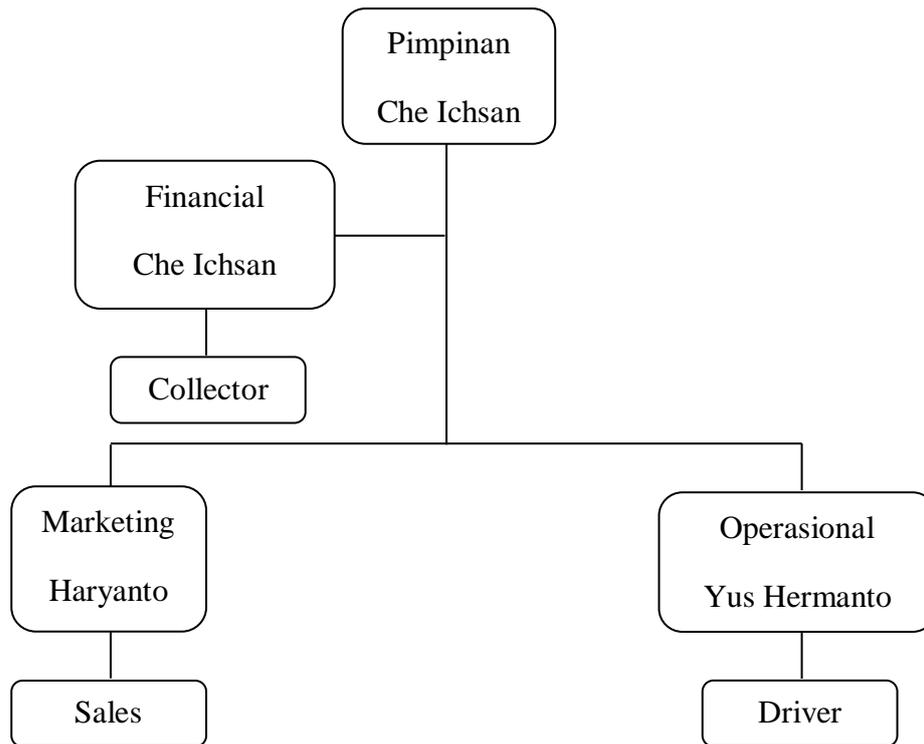
*Sumber : Toko Alam Indah Granite*

Toko Alam Indah Granite memiliki logo yang dominan berwarna merah yang berarti kuat dan pantang menyerah. Lambang dari warna merah tersebut berbentuk logo A (Alam) dari kecil sampai besar. Maksud dari logo A tersebut adalah Toko Alam Indah Granite

menginginkan dan menggambarkan perusahaan yang maju serta menjadi salah satu distributor tertinggi dan terpercaya di wilayah Sumatera Barat.

#### 1.1.4 Struktur Organisasi Alam Indah Granite

Berdasarkan data yang didapat dari perusahaan, berikut adalah struktur organisasi dari Toko Alam Indah Granite, Padang :



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi Alam Indah Granite**

*Sumber : Pimpinan Alam Indah Granite*

#### 1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Selain untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sumber daya manusia juga memiliki dampak penting untuk memajukan perusahaan seperti melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya.

Alam Indah Granite adalah salah satu perusahaan perorangan yang berada di Padang, Sumatera Barat. Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan pimpinan Alam Indah Granite dan data hasil kuesioner pra penelitian yang disebarkan kepada

karyawan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Alam Indah Granite cenderung mengalami penurunan. Hal ini sebagaimana terlihat pada Tabel 1.1 berikut.

TABEL 1.1

DATA KINERJA KARYAWAN ALAM INDAH GRANITE PERIODE AGUSTUS – OKTOBER 2018

No	Kriteria Ukuran Kinerja (Bangun)	Persepsi Karyawan	Agustus		September		Oktober	
			Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Kualitas pekerjaan : Kesesuaian hasil kerja dengan standar	Sangat Tidak Setuju	1	5%	2	9%	4	18%
		Tidak Setuju	0	0%	0	0%	2	9%
		Cukup Setuju	1	5%	1	5%	2	9%
		Setuju	6	27%	5	23%	4	18%
		Sangat Setuju	14	63%	14	63%	10	45%
2	Kuantitas : Kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditargetkan	Sangat Tidak Setuju	1	0%	1	5%	2	9%
		Tidak Setuju	0	0%	0	0%	0	0%
		Cukup Setuju	1	5%	0	0%	3	14%
		Setuju	0	0%	2	9%	0	0%
		Sangat Setuju	20	91%	19	86%	17	77%
3	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0	0%	0	0%
		Tidak Setuju	2	9%	1	5%	2	9%
		Cukup Setuju	0	0%	1	5%	1	5%
		Setuju	10	45%	10	45%	9	41%
		Sangat Setuju	10	45%	10	45%	10	45%

Sumber : Data Olahan Pra Penelitian

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas merupakan hasil responden dari 22 karyawan yang dimana terdiri dari 10 karyawan tetap dan 12 karyawan outsourcing, dan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang diukur dari kualitas hasil pekerjaan indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar yang dipersyaratkan, dalam kurung waktu 3 bulan yaitu Agustus, September dan Oktober mengalami penurunan. Pada bulan Agustus terdapat 5% karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar yaitu sebanyak 5% menjawab sangat tidak setuju. Jawaban responden cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju menunjukkan bahwa hasil kerjanya dilihat dari dimensi kualitas tidak sesuai dengan standar.

Pada bulan September terjadi peningkatan persepsi negatif karyawan terhadap indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar yaitu sebanyak 9% karyawan menjawab sangat tidak setuju dan 5% menjawab cukup setuju. Pada bulan Oktober juga terjadi peningkatan persepsi negatif karyawan terhadap indikator kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yaitu sebanyak 18% karyawan menjawab sangat tidak setuju, 9% menjawab tidak setuju dan 9% menjawab cukup setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan diukur dari dimensi kualitas mengalami penurunan 3 bulan terakhir.

Kinerja karyawan Alam Indah Granite jika diukur dari dimensi kuantitas dengan indikator kesesuaian hasil kerja dengan jumlah yang ditargetkan, berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa terjadi peningkatan persepsi negatif yang mengindikasikan penurunan kinerja karyawan ditunjukkan oleh sebanyak 23% karyawan yang mengalami penurunan kinerja pada bulan Oktober dibandingkan sebanyak 5% pada bulan Agustus dan September.

Kinerja karyawan Alam Indah Granite jika diukur dari indikator menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu juga mengalami penurunan pada bulan Agustus - Oktober. Hal ini terlihat pada data sebanyak 9% menjawab tidak setuju pada bulan Agustus meningkat menjadi 10% pada bulan September dan 14% pada bulan Oktober.

Berdasarkan ketiga indikator kinerja karyawan sesuai Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan Alam Indah Granite mengalami penurunan khususnya pada periode Agustus, September dan Oktober, dimana penyebab penurunan kinerja tersebut perlu dicari faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara dalam Fahmi (2016:270), menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Pada perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu Alam Indah Granite, peneliti berpendapat bahwa faktor motivasi menjadi variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja. Hal ini berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara dengan pimpinan Alam Indah Granite.

Untuk mendukung pendapat sementara peneliti bahwa motivasi menjadi variabel signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan Alam Indah Granite maka peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan untuk mengetahui tingkat motivasi 22 orang karyawan yang hasilnya sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut ini.

TABEL 1.2

DATA MOTIVASI KARYAWAN ALAM INDAH GRANITE PERIODE AGUSTUS –  
OKTOBER 2018

No	Kriteria Ukuran Motivasi (Maslow)	Persepsi Karyawan	Agustus		September		Oktober	
			Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Datang ke Tempat Kerja Tepat Waktu ( <i>Self-Actualization Needs</i> )	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0	0%	2	9%
		Tidak Setuju	1	5%	3	14%	2	9%
		Cukup Setuju	7	32%	5	23%	4	18%
		Setuju	0	0%	1	5%	2	9%
		Sangat Setuju	14	63%	13	59%	12	55%
2	Melaksanakan Pekerjaan dengan Penuh Semangat ( <i>Self-Actualization Needs</i> )	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0	0%	2	9%
		Tidak Setuju	1	5%	1	5%	0	0%
		Cukup Setuju	0	0%	6	27%	5	23%
		Setuju	2	9%	5	23%	5	23%
		Sangat Setuju	19	86%	10	45%	10	45%
3	Kenyamanan Lingkungan Kerja ( <i>Safety Needs</i> )	Sangat Tidak Setuju	0	0%	0	0%	0	0%
		Tidak Setuju	1	5%	1	5%	1	5%
		Cukup Setuju	1	5%	1	5%	1	5%
		Setuju	6	27%	6	27%	6	27%
		Sangat Setuju	14	63%	14	63%	14	63%

Sumber : Data Olahan Pra Penelitian

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut diatas dapat diketahui bahwa tingkat motivasi karyawan Alam Indah Granite yang diukur dari indikator datang ke tempat kerja tepat waktu, diketahui bahwa pada bulan Agustus sebanyak 5% karyawan memberikan jawaban negatif yaitu 5% tidak setuju. Hal ini dapat dimaknai bahwa sebanyak 5% karyawan datang ke tempat kerja tidak tepat waktu yang menggambarkan tingkat motivasi pada tingkat lemah. Kondisi pada bulan September menunjukkan 14% menjawab tidak setuju, bahwa mereka datang ke tempat kerja tepat waktu. Pada bulan Oktober terjadi peningkatan jumlah keterlambatan karyawan (hadir tidak tepat waktu) yang ditunjukkan oleh data sebanyak 18% yaitu 9% menjawab sangat tidak setuju dan 9% tidak setuju. Indikator datang ke tempat kerja secara tepat waktu menjadi kriteria untuk mengukur motivasi karyawan Alam Indah Granite.

Data pada Tabel 1.2 juga menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang diukur dari indikator melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, juga memperlihatkan data yang cenderung meningkat artinya bahwa terjadi penurunan motivasi yaitu sebanyak 5% karyawan yang tidak

melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat pada bulan Agustus dan September, sedangkan di bulan Oktober mengalami kemajuan bahwa karyawan Alam Indah Granite mulai bekerja dengan penuh semangat.

Pada perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu Alam Indah Granite kenyamanan lingkungan kerja juga dipandang sebagai indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan. Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa motivasi yang diukur dari indikator kenyamanan lingkungan kerja didapatkan data bahwa sebanyak 10% pegawai yang masih menganggap bahwa indikator kenyamanan lingkungan kerja turut berkontribusi terhadap motivasi kerja. Pada kondisi bulan September dan Oktober datanya menunjukkan angka yang sama yaitu 10% yang artinya bahwa indikator kenyamanan lingkungan kerja cenderung tetap sebagai faktor yang turut mempengaruhi tingkat motivasi.

Berdasarkan data ketiga indikator motivasi karyawan sebagaimana dirumuskan pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan Alam Indah Granite cenderung mengalami penurunan, khususnya jika dilihat dari indikator datang ke tempat kerja secara tepat waktu dan melaksanakan kerja dengan penuh semangat. Penurunan motivasi inilah yang diduga menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan Alam Indah Granite sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1. Menurut Ernawan (2011:104) untuk memiliki SDM yang berkualitas, diperlukan adanya pemberdayaan karyawan seoptimal mungkin, dengan menciptakan lingkungan kerja dimana orang-orang merasa dihargai. Hal ini dipertegas oleh hasil wawancara dengan Bapak Ichsan selaku pimpinan Alam Indah Granite yang menyatakan bahwa motivasi menjadi faktor penyebab penurunan kinerja karyawan. Pendapat ini perlu diuji melalui penelitian yang didukung kuesioner penelitian yang disebarakan kepada 22 orang karyawan Alam Indah Granite.

Berdasarkan pertimbangan sebagaimana diuraikan penulis diatas maka penulis tertarik untuk meneliti secara lebih lanjut untuk mengetahui bahwa motivasi kerja adalah variabel yang mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan Alam Indah Granite dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Alam Indah Granite”**

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah :

1. Bagaimana motivasi karyawan di Alam Indah Granite ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Alam Indah Granite ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Alam Indah Granite ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk melihat motivasi karyawan di Alam Indah Granite.
2. Untuk melihat kinerja karyawan di Alam Indah Granite.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Alam Indah Granite.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini terbagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

##### **a. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang sumber daya manusia serta diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja.

##### **b. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis yang ingin dicapai dalam penerapan pengetahuan sebagai hasil penelitian yang telah dilakukan adalah :

- 1) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pimpinan Alam Indah Granite untuk lebih memotivasi karyawan agar kinerja karyawan terjaga dan meningkat.

- 2) Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bahwa motivasi dalam sebuah pekerjaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan terhitung sejak Agustus 2018 s.d Januari 2019. Penelitian ini dilaksanakan melalui wawancara dengan pimpinan Alam Indah Granite dan menyebarkan kuesioner pada karyawan Alam Indah Granite melalui link yang telah disebar.