

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT.Rajasaland

Rajasaland merupakan pengembang properti yang progresif dengan pengalaman didaerah Bandung Raya dan sekitarnya. PT. RAJASALAND mengembangkan properti dilokasi yang berkembang dan menjanjikan, serta menjalankan bisnis dengan eksekusi yang prima untuk melampaui ekspektasi konsumen. PT. RAJASALAND selalu berupaya untuk mewujudkan mimpi keluarga Indonesia untuk memiliki rumah baik sebagai hunian maupun instrumen investasi properti yang menguntungkan dan menginspirasi kehidupan yang lebih baik.

1.1.2 Sejarah Perusahaan

PT. Rajasaland adalah sebuah perusahaan bergerak di bidang properti dan jasa konstruksi yang berdiri sejak tahun 2013 yang terus berupaya untuk menawarkan gagasan-gagasan baru akan kawasan baru yang lebih nyaman dan rumah yang lebih ramah.PT. RAJASALAND juga telah membangun beberapa pemukiman untuk warga kota Bandung. Ada beberapa perumahan atau rumah hunian yang sudah dibangun oleh PT. Rajasaland yang tersebar di kota Bandung. Perumahan Wangsaraja berdiri di jalan Jatinangor, Rajasanagara Cinunuk di jalan Cibiru, Rajasanagara Ciwastra di jalan Ranca Oray dan Rajasanagara Sumedang di jalan Panyidangan Sumedang. PT. RAJASALAND juga sudah di percaya oleh masyarakat Bandung dari tahun 2013 hingga saat ini terus melakukan gerbrakan baru dengan design rumah yang minimalis maupun kostan yang berbentuk sangat minimalis yang sangat bisa menarik orang-orang untuk menghuni rumah atau kostan tersebut dengan tempat yang nyaman, karena PT. RAJASALAND selalu mengedepankan kebutuhan hunian yang nyaman terhadap warga kota Bandung.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT. Raja Prima Sumatera

” Menjadi pengembang properti terpercaya yang selalu menghasilkan properti-properti bernilai tinggi dengan berorientasi pada kebebasan untuk mengembangkan ide, menentukan peluang, serta memperhatikan keberlanjutan lingkungan dan sosial. ”

b. Misi PT. Raja Prima Sumatera

- 1) Menjawab permintaan dan apresiasi yang terus bertumbuh dari keluarga dan masyarakat terhadap tempat tinggal yang lebih baik di wilayah yang menjanjikan.
- 2) Menghasilkan berbagai proyek hunian yang menawarkan kenyamanan dan kebaruan dalam bentuk dan gagasan.
- 3) Menyediakan instrumen investasi yang menguntungkan dan menginspirasi kehidupan yang lebih baik.

1.1.4 Logo Perusahaan

Berikut ini tercantum logo dari PT. RAJASALAND:

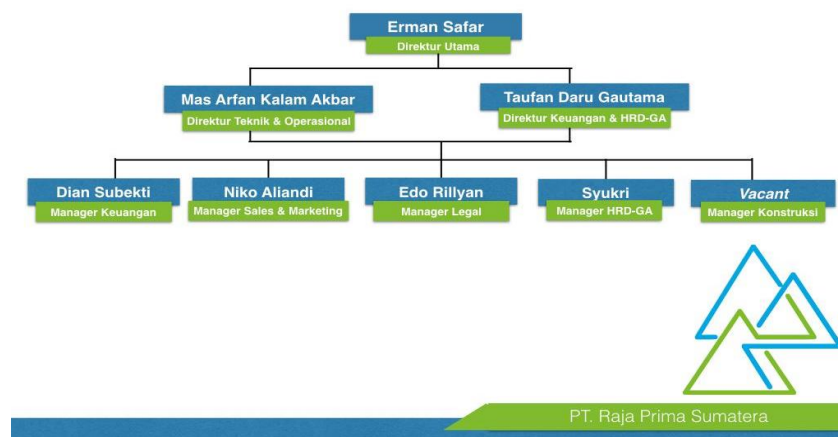


Gambar 1.1 Logo Perusahaan

Sumber : *website* PT. Raja Prima Sumatera

1.1.5 Struktur Organisasi

Berikut ini tercantum struktur organisasi dari PT. RAJASALAND:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. RAJASALAN

Sumber : *website* PT. Raja Prima Sumatera

Adapun job description secara umum dari masing-masing posisi yang terdapat dalam struktur organisasi PT. RAJASALAND:

a. Direktur Utama

Tugas Direktur Utama adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT).

b. Direktur Teknik & Operasional

Bertugas untuk menyusun target dan strategi jangka panjang organisasi, membangun hubungan dengan pelanggan, mengidentifikasi peluang bisnis, melakukan negosiasi bisnis, serta memonitor perkembangan perusahaan.

c. Direktur Keuangan

Bertugas untuk mengelola keuangan dan mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan anggaran, akuntansi dan pelaporan keuangan, serta perbendaharaan.

d. Manager Keuangan

Manajer keuangan merupakan jabatan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena sebagai ujung tombak yang berkaitan dengan keuangan. Peran manajer keuangan dapat beragam, tergantung pada ukuran dan kompleksitas suatu perusahaan. Sebagai contoh, di perusahaan yang lebih besar, mungkin manajer keuangan dapat melakukan kegiatan yang terfokus seperti analisis strategi.

e. Maneger Marketing

Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan. Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing.

f. Maneger Legal

Legal maneger bertugas untuk mengawasi keseluruhan aspek hukum perusahaan.

g. Maneger HRD

Maneger HRD adalah melakukan segala hal yang berkaitan dengan pemeliharaan dan pemaksimalan SDM mulai dari tahap awal berupa perencanaan, implementasi hingga masa evaluasi.

1.1.6 Produk Perusahaan

Berikut ini adalah beberapa produk perumahan PT Rajasaland :

1) Wangsarajasa

Berdiri di atas tanah seluas empat hektar, Wangsa Rajasa mengambil lokasi di Jalan GKPN Jatinangor yang diapit oleh empat universitas, yakni Universitas Padjadjaran (Unpad), Institut Teknologi Bandung ITB), Institut Koperasi Indonesia (Ikopin), dan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN).

2) Rajasanagara Cinunuk

Berlokasi di kawasan kampus Upi Cibiru dan pusat perbelanjaan. Rajasanagara Cinunuk terletak di Cinunuk-Cibiru Hilir Kabupaten Bandung, dengan luas lahan di atas sepuluh hektar. Kawasan perumahan bebas banjir.

3) Rajasagara Ciwastra

Rajasanagara Ciwastra terletak di kawasan yang lengkap dekat dengan sarana pendidikan dan pusat perbelanjaan, minimarket, rumah sakit Al – Islam, sekolah SDN Margahayu Raya & SDN Cijaura, SMAN 21, kampus UIN Sunan Gunung Jati, UNINUS. Juga dekat dengan Trans Studio Mall, Carrefour, Lotte Mart dan Supermarket Hypermart, Griya. Rajasanagara Ciwastra terletak di Jl. Ranca Oray – Bojongsoang Kabupaten Bandung.

4) Rajasanagara Sumedang

Rajasanagara Sumedang terletak di kawansan Jl. Panyidangan, Kabupaten Sumedang. Terdapat beberapa fasilitas pada perumahan diantaranya masjid, taman, row jalan utama 7m, listrik 1300watt. Perumahan juga dekat dengan pusat perbelanjaan dan kesehatan.

1.2 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai salah satunya adalah memperoleh profit disamping menjaga keberlangsungan hidup. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara menggunakan faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan. Karyawan menempati peranan yang sangat penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka para pimpinan perusahaan sangat penting agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan PT. RAJASALAND

Setiap perusahaan membutuhkan manusia dalam melaksanakan kegiatan organisasinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun industri. Pada umumnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Menurut Priansa (2014:205) menyatakan bahwa: “Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan”. Selain itu menurut Deil (2015) menyatakan bahwa “pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi adalah pegawai yang memiliki stamina yang luar biasa untuk dapat ditiru oleh orang lain”.

Menurut Hasibuan (dalam Simbolon, 2015: 4) mengatakan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Fahmi (2016: 99) mengatakan bahwa motivasi akan mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal dengan lebih jauh dari hasil maksimal yang menjadi bagian dari pencapaian tersebut.

Berikut ini merupakan hasil pra kuisisioner *preliminary* motivasi kerja karyawan PT. RAJASALAND:

TABEL 1.1
HASIL SURVEI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. RAJASALAND

No	Pernyataan	Jawaban					Target dalam %
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Saya menerima gaji tepat Waktu	80%	20%	0%	0%	0%	100
2	Saya menerima standar gaji yang memadai	10%	60%	20%	0%	10%	100
3	Saya merasa aman saat bekerja karena PT. RAJASALAND memberikan fasilitas yang mendukung dalam bekerja	50%	50%	0%	0%	0%	100
4	Saya mendapatkan jaminan kerja dari pihak PT. RAJASALAND	50%	50%	0%	0%	0%	100
5	Saya mudah menjalin Hubungan kerja dengan atasan	40%	60%	0%	0%	0%	100
6	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama pegawai	10%	90%	0%	0%	0%	100

Bersambung

Sambungan

7	Atasan mendukung saya untuk berkembang dalam Bekerja	60%	40%	0%	0%	0%	100
8	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	30%	70%	0%	0%	0%	100
9	PT. RAJASALAND Memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi	70%	30%	0%	0%	0%	100
10	Saya memiliki keterampilan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik	50%	50%	0%	0%	0%	100

Sumber: Maslow (2014:205)

Maslow (2014:205) mengemukakan bahwa setelah individu memuaskan kebutuhan pada tingkat paling bawah, individu akan memuaskan kebutuhan pada tingkat yang berikutnya. Jika pada tingkat tertinggi tetapi kebutuhan dasar tidak terpuaskan, maka individu dapat kembali pada tingkat kebutuhan yang sebelumnya. Menurut Maslow, pemuasan berbagai kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan yakni motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi perkembangan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi masalah ketegangan manusia karena berbagai kekurangan yang ada. Sedangkan motivasi pertumbuhan didasarkan atas kapasitas setiap manusia untuk tumbuh dan berkembang. Kapasitas tersebut merupakan pembawaan dari setiap manusia. Kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang digambarkan sebagai kebutuhan tingkat tinggi

sedangkan kebutuhan psikologis dan kebutuhan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

Berdasarkan hasil survey kepada 10 orang karyawan pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. RAJASALAND saat ini cenderung baik, meskipun ada beberapa karyawan yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju hal ini disebabkan bahwa ada beberapa hal yang sampai saat ini belum ada perubahan yang memuaskan karyawan, seperti standar gaji yang di berikan tidak sesuai. Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang masih ragu-ragu dan tidak setuju karena PT. RAJASALAND akan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi. Tentu saja hal ini mempengaruhi mental karyawan agar lebih termotivasi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan PT. RAJASALAND.

Kinerja karyawan yang sangat baik berdampak positif pada seluruh aspek di perusahaan baik dalam hal finansial maupun non finansial. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia atau karyawan. Menurut mangkunegara (2015) menyatakan bahwa “karyawan merupakan sumber daya penting bagi perusahaan, karna dengan kemampuan, tenaga dan kreatifitas karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Sinambela (2017:480) menyatakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu” kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dan kinerja organisasi, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi pun akan baik.

Berikut ini merupakan hasil pra kuisisioner *preliminary* motivasi kerja karyawan PT. RAJASALAND:

TABEL 1.2
HASIL SURVEI KINERJA KARYAWAN PT. RAJASALAND

No	Pernyataan	Jawaban					Target dalam %
		SS	S	RG	TS	STS	
11	Saya mampu memaksimalkan pencapaian target yang diharapkan oleh PT. RAJASALAND	40%	50%	10%	0%	0%	100
12	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak berada di PT. RAJASALAND	40%	60%	0%	0%	0%	100
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	30%	70%	0%	0%	0%	100
14	Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian	50%	50%	0%	0%	0%	100
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sabar	30%	70%	0%	0%	0%	100
16	Saya memiliki kemampuan dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	50%	50%	0%	0%	0%	100

Bersambung

Sambungan

17	Saya mampu untuk datang ke PT. RAJASALAND tepat waktu	40%	50%	10%	0%	0%	100
18	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan setiap kerjaan yang diberikan kepada saya	40%	40%	20%	0%	0%	100
19	Saya senantiasa berada di PT. RAJASALAND pada jam kerja	50%	50%	0%	0%	0%	100

Sumber: Umar (Dalam Mangkunegara, 2014:18)

Berdasarkan hasil survei pada Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa pencapaian target yang diharapkan oleh PT. RAJASALAND sudah hampir sepenuhnya tercapai dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri, meskipun masih ada karyawan yang masih merasa ragu-ragu dalam memaksimalkan target yang diharapkan PT. RAJASALAND. Dan selain itu juga ada beberapa karyawan yang masih ragu untuk mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik tentunya karyawan perlu memiliki kinerja yang sangat baik agar dapat mencapai standar kerja, target atau sasaran yang telah disetujui dan disepakati oleh perusahaan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil survei yang sudah disebarkan kepada karyawan PT. RAJASALAND, bahwa terdapat ketergantungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam mengelolah perusahaannya sesuai arah yang telah di tentukan oleh pihak PT. RAJASALAND itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RAJASALAND”.

Untuk dapat melihat tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditunjukkan dengan menggunakan data keterlambatan karyawan. Berikut ini data keterlambatan karyawan pada tahun 2017, 2018 dan 2019 sebagai berikut:

TABEL 1.3
TOTAL DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN PT RAJASALAND

Tahun	Frekuensi Keterlambatan Seluruh Karyawan / Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan x Total hari kerja / Tahun	Persentase Keterlambatan / Tahun
2017	1123	40	9120	12,31%
2018	1112	44	10560	10,53%
2019	1337	50	12000	11,14%

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2017 tingkat keterlambatan karyawan sebesar 1123 kali dalam satu tahun atau 12,31% dengan keterlambatan tertinggi sebanyak 142 kali, pada tahun 2018 tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 1112 kali dalam satu tahun atau 10,53% dengan keterlambatan tertinggi sebanyak 130 kali. Lalu pada tahun 2019 tingkat keterlambatan juga mengalami kenaikan menjadi sebesar 1337 kali dalam satu tahun atau 11,14% dengan keterlambatan tertinggi sebesar 125 kali. Hal ini menunjukkan bahwa total keterlambatan karyawan PT. RAJASALAND cenderung fluktuatif (naik turun) setiap tahun nya. Maka dari itu agar keterlambatan karyawan berkurang perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja para karyawan nya.

TABEL 1.4
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT RAJASALAND PERIODE 6
BULAN (JANUARI-JUNI 2019)

No	Penilaian	Karyawan yang memenuhi penilaian		Karyawan yang tidak memenuhi penilaian	
1	Ketelitian	45	90%	5	10%
2	Pencapaian Target	44	88%	6	12%
3	Pemahaman Job	46	92%	4	8%
4	Kerjasama	42	84%	8	16%
5	Kreatifitas	46	92%	4	8%
rata-rata		89,20%		10,80%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan data tabel 1.4 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Rajasaland yang dikatakan masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih rendah pada standar kinerja pencapaian target dan kerjasama.

TABEL 1.5
STANDAR NILAI KINERJA KARYAWAN PT RAJASALAND

No	Nilai (%)	Kategori
1	>91	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	<50	Buruk

Sumber : Data Internal Perusahaan

Berdasarkan data dari tabel 1.5 dari hasil wawancara dengan manager HRD standar penilaian kinerja karyawan yang harus dipenuhi dan beberapa hal yang masih rendah dari karyawan seperti ketelitian, kerjasama dalam tim yang masih kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan, dan pencapaian target yang masih perlu untuk ditingkatkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. RAJASALAND ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND ?

1.4 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah pasti memiliki tujuan tertentu. Penetapan tujuan diperlukan agar terdapat kejelasan terhadap arah penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. RAJASALAND
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND

- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi keilmuan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disamping itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi peneliti berikutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat kepada berbagai pihak terutama bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat tentang isi penelitian. Isi bab ini meliputi: objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Tinjauan pustaka harus merujuk pada teori-teori yang sudah baku yang dimuat dalam buku teks yang dipublikasikan. Disarankan agar peneliti menggunakan buku teks yang didasarkan pada hasil penelitian dan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Rangkuman teori akan merujuk pada artikel dalam jurnal bereputasi (baik jurnal nasional maupun jurnal internasional). Hasil rangkuman tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan harus diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian. Dalam pembahasan hasil pengolahan data, cakupan penelitian dan berapa kuesioner yang valid untuk diolah. Jumlah kuesioner yang valid harus memenuhi jumlah sampel minimal yang telah ditetapkan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V disajikan kesimpulan hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Kesimpulan penulisan ditulis secara berurutan sesuai masalah dan pertanyaan penelitian.