

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Droplets Company

Droplets Company adalah perusahaan kreatif desain dengan material kulit dan kayu yang berada di Bandung, Jawa Barat-Indonesia. Droplets Company berdiri pada tahun 2012, dan kini telah memiliki pelanggan lebih dari 1000 perusahaan, organisasi, dan perseorangan menggunakan produk Droplets.

Droplets Company merupakan perusahaan profesional yang terjamin kualitasnya. Droplets senantiasa meluncurkan produk baru seiring berkembangnya tren fashion dunia. Droplets Company pertama kali memelopori gelang custom dengan teknik laser cutting, dan berkembang menjadi beberapa produk seperti dompet, tas, ID card, gantungan kunci, dll.

Droplets Company juga turut serta dalam pembangunan masyarakat Indonesia, Droplets Company memiliki CSR (*Corporate Sosial Responsibility*) yaitu dengan memberikan 30% dari profit Droplets Company disumbangkan untuk kegiatan social kemanusiaan dan kelestarian alam.

1.1.2 Visi dan Misi Droplets Company

Untuk menunjang usaha Droplets Company memiliki visi sebagai berikut:

a. Visi Droplets Company

Menjadi perusahaan kreatif desain kelas dunia yang berkonsep Indonesia serta bermanfaat untuk masyarakat dan alam

b. Misi Droplets Company

1. Turut serta membangun perekonomian masyarakat dan berkontribusi bagi pembangunan
2. Menuangkan kebudayaan Indonesia didalam desain-desain produk droplets
3. Menyediakan produk-produk yang ramah lingkungan

1.1.3 Logo Droplets Company

Untuk mengingatkan konsumen akan produk Droplets Company memiliki logo perusahaan

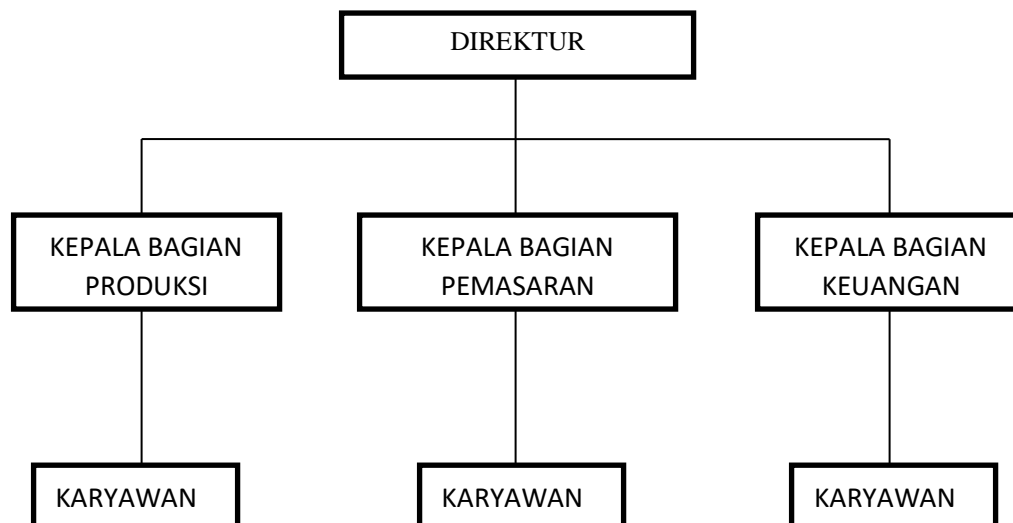
sendiri. Adapun logo tersebut ditampilkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.1 Logo Droplets

Sumber: Akun instagram Droplets, diakses tanggal 12 Agustus 2019

1.1.4 Struktur Organisasi Droplets Company



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Droplets

Sumber: Hasil wawancara

Adapun *job description* secara umum dari masing-masing posisi yang terdapat dalam struktur organisasi Droplets Company:

a. Direktur

Tugas Direktur adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin Droplets Company.

b. Kepala Bagian Produksi

Tugas kepala bagian produksi adalah mengawasi proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai menjadi barang jadi. Kepala bagian produksi juga bertanggung jawab mengawasi produk yang sudah jadi agar sesuai dengan standar yang sudah ditentukan Droplets Company.

c. Kepala Bagian Keuangan

Tugas kepala bagian keuangan adalah merencanakan, menganggarkan, mengelola, dan menyimpan dana yang dimiliki.

d. Kepala Bagian Pemasaran

Tugas kepala bagian pemasaran adalah menganalisis pasar, menentukan strategi dan kebijakan pemasaran, mengidentifikasi kebutuhan konsumen.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang di harapkan. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha perlu dorongan untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat ini, maka dibutuhkan keefektifan dan keefisienan dalam perusahaan agar memiliki daya saing yang kuat agar tetap unggul.

Setiap perusahaan juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai salah satu faktor terpenting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi yang menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Abraham H. Maslow dalam Priansa (2014:207), “Yang memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan psikologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat yang paling mendasar sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas”. Adapun dimensi-dimensi yang terkandung antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*): yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*): yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social needs*): yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*): Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*): Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

Adapun uraian motivasi kerja Dropltets Company dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
HASIL SURVEI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DROPLETS COMPANY

No	Pernyataan	Jawaban		Target dalam %	Jumlah responden
		S	TS		
1	Saya menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari (Kebutuhan fisiologis)	50%	50%	100%	20
2	Saya mendapat jaminan kerja di Droplets (Kebutuhan Keamanan)	65%	35%	100%	20
3	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama pegawai (Kebutuhan Sosial)	80%	20%	100%	20
4	Saya mendapatkan penghargaan dari droplets (bonus,insentif,dll) (Kebutuhan Penghargaan)	75%	25%	100%	20
5	Droplets memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapat posisi yang lebih baik lagi (kebutuhan Aktualisasi Diri)	75%	25%	100%	20

Sumber: Data Olahan Penulis

Maslow dalam Priansa (2014:207) 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 sosial,

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 survei pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Droplets Company mempunyai masalah dalam hal memenuhi gaji karyawan dan jaminan kerja di Droplets Company, terbukti dari hasil survey yang dilakukan kedua dimensi tersebut paling banyak di keluhkan karyawan. Selain itu sebanyak 25% dari 20 karyawan yang diteliti karyawan juga merasa tidak diberikan penghargaan (bonus, insentif, dll) serta tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

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. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak internal perusahaan terutama pemimpinnya sendiri. Persoalan dalam memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena dalam diri karyawan terdapat suatu keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Apabila pihak perusahaan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka pihak perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin mempunyai tugas penting yang sekaligus rumit. Khususnya dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), seorang pemimpin haruslah mampu untuk menyadari bahwa karyawan adalah aset yang paling dominan mempengaruhi produktivitas suatu organisasi ataupun perusahaan”.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18), “Terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, lalu dikembangkan menjadi beberapa indikator, mencakup:

- a. Kuantitas kerja, meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra;
- b. Kualitas kerja, yang meliputi ketelitian, keterampilan dan kebersihan;
- c. Ketepatan waktu.”

Adapun hasil survei kinerja karyawan Droplets Company dapat dilihat pada table berikut :

TABEL 1.2**HASIL SURVEI KINERJA KARYAWAN DROPLETS COMPANY**

No	Pernyataan	Jawaban		Target dalam %
		S	TS	
6	Saya mampu mencapai target sesuai dengan pekerjaan yang di tentukan (Kuantitas Kerja)	95%	5%	100%
7	Saya mampu mencapai target sesuai dengan kualitas yang ditentukan (Kualitas Kerja)	95%	5%	100%
8	Saya mampu memnuhi target sesuai dengan waktu yang di tentukan (Ketepatan Waktu)	90%	10%	100%

Sumber: DataOlahan Penulis

Berdasarkan hasil survei pada Tabel 1.2 dapat kita lihat pencapaian target oleh Droplets Company. masih ada karyawan yang kurang diberikan motivasi oleh Droplets Company, sedangkan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal Droplets Company perlu memberikan motivasi lebih terhadap karyawan-nya.

Untuk dapat mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditunjukkan dengan menggunakan data absensi karyawan tahun 2019. Berikut ini data absensi karyawan pada tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Droplets Company Tahun 2019

No	Bulan	Total Pegawai	% Kehadiran
1	Januari	20	100,00
2	Februari	20	90,07
3	Maret	20	97,22
4	April	20	79,12
5	Mei	20	88,12
6	Juni	20	78,57
7	Juli	20	84,13
8	Agustus	20	95,55
9	September	20	80,89
10	Oktober	20	98,70
11	November	20	94,43

Sumber : Data Droplets Company

Menurut Zunaidah dan Arif (2014:46) menyatakan bahwa “Tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja dari sebuah perusahaan. Kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan ini sangat menghambat dalam penyelesaian setiap tugas yang harus dikerjakan karyawan yang berakibat terhadap pencapaian target kinerja karyawan.”

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan owner Droplets bahwa ketidakhadiran mereka disebabkan oleh beberapa alasan seperti sakit, atau sedang ada urusan yang mendadak, bahkan beberapa karyawan tidak memberikan alasan yang jelas ketika tidak masuk kerja, dan dari table 1.3 dapat kita lihat bahwan rata-rata setiap bulanya Droplets mengalami peningkatan karyawan yang tidak masuk kerja terutama dibulan september walaupun beberapa kali mengalami penurunan. Berdasarkan hasil survey yang sudah disebarkan kepada karyawan Droplets Company serta data absensi karyawan, bahwa terdapat ketergantungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan

perusahaan dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang telah ditentukan oleh pihak Droplets Company itu sendiri

. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Droplets Company”**.

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 Droplets Company?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada Droplets Company?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Droplets Company?

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 Droplets Company?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Droplets Company?
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Droplets Company?

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 *khazanah* keilmuan dibidang 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.

1.5.3 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.