

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Mandiri Abadi Teknologi atau yang dikenal dengan Edulogy adalah perusahaan yang bergerak dibidang sistem aplikasi *smartphone* android dan web yang digunakan masing-masing oleh sekolah, guru, orang tua dan siswa yang berfungsi dalam menerapkan manajemen sekolah sekaligus sebagai portal informasi akademik yang terhubung secara online dengan orang tua siswa. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2016 berawal dari ide Nomi Norman ingin mengganti buku penghubung menjadi digital agar orang tua lebih mudah mengetahui kebutuhan anaknya disekolah, Nomi Norman bekerja sama dengan seorang IT dan membuat aplikasi Edulogy pertama kali pada bulan oktober 2016 fitur pertama kali yang Edulogy tampilkan adalah absensi, pengumuman, ekstrakurikuler dan profil siswa konsep awal Edulogy adalah sebagai jembatan antara sekolah dengan orang tua, pada awalnya aplikasi ini belum mendapatkan badan hukum sampai 2017, setelah itu Nomi Norman bertemu dengan PT. Mandiri Abadi Teknologi pada bulan mei 2018 dan menggunakan PT. Mandiri Abadi Teknologi ini sebagai badan hukum Edulogy dengan mengubah akte pendirian sehingga PT. Mandiri Abadi Teknologi ini menjadi perusahaan *starup* dan membawahi Edulogy pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 Edulogy telah tersedia di *google play store* dan sudah dapat diundun oleh seluruh masyarakat pengguna *smartphone* android. Edulogy mempunyai tampilan yang menarik dan memiliki 8 fitur diantaranya: profil, jadwal pelajaran, nilai ulangan, ekstrakurikuler, agenda sekolah, absensi, pengumuman dan nilai raport, delapan fitur ini yang Edulogy tawarkan untuk sekolah-sekolah yang ada di Indonesia, salah satu keunggulan Edulogy sendiri di banding aplikasi lainnya adalah sudah dilengkapi dengan kartu RFID untuk absensi yang dilengkapi menggunakan kamera dan berbagai fitur yang akan berkembang kedepannya.

1.1.2 Logo dan Makna Logo Perusahaan

Berikut merupakan logo dan penjelasan mengenai logo PT. Mandiri Abadi Teknologi:



Gambar 1.1 Logo PT. Mandiri Abadi Teknologi

Sumber: PT. Mandiri Abadi Teknologi

- a. Bentuk dasar logo adalah huruf singkatan dari nama perusahaan untuk melambangkan identitas perusahaan yang bergerak dibidang teknologi untuk menunjang kebutuhan masyarakat.
- b. Warna Biru pada logo identik dengan tidak terbatas, sebuah perlindungan, berbagi, kecerdasan, stabil, rasa percaya diri, kesemestaan, kedamaian, keteguhan, serta kebijakan pada perusahaan.
- c. Warna abu-abu warna yang mencerminkan modern, cerdas, bersih, kokoh, intelektual, kesederhanaan, respek, ketajaman, kebijakan, keseimbangan, dan formalitas pada perusahaan.

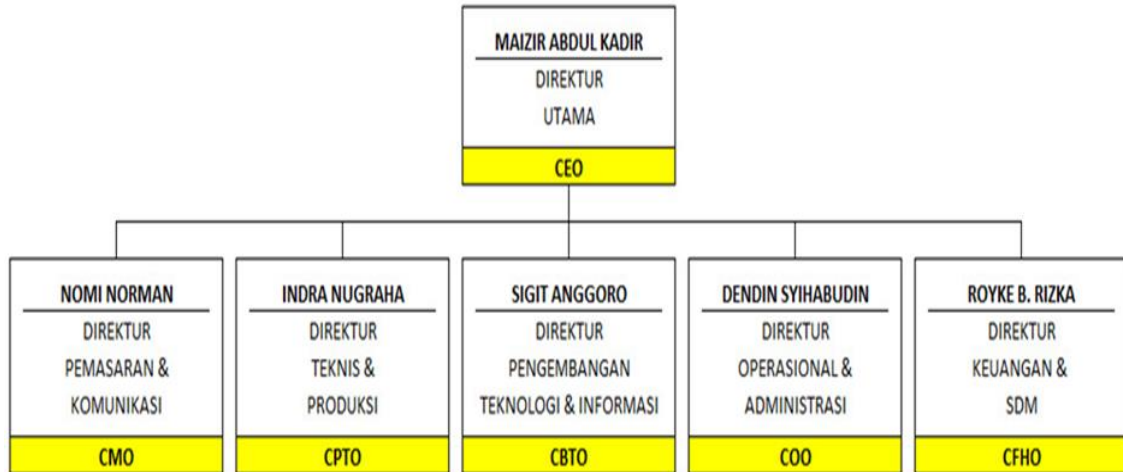
1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi dari PT. Mandiri Abadi Teknologi yaitu sebagai berikut:

- a. Visi
Menjadi Perusahaan Startup “Best Managed” di Era Globalisasi, yang memiliki tanggung jawab sosial dan peduli pada lingkungan.
- b. Misi
Menciptakan nilai bagi seluruh pemangku kepentingan (Stakeholders) melalui pertumbuhan pelanggan dan profitabilitas yang berkelanjutan, dalam ikatan kekeluargaan yang erat dan bermatabat.

1.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut merupakan struktur organisasi PT. Mandiri Abadi Teknologi:



Gambar 1.2 Stuktur Organisasi PT. Mandiri Abadi Teknologi

Sumber : PT. Mandiri Abadi Teknologi

Uraian Tugas:

a. Direktur Utama

Direktur Utama adalah bertugas sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan.

b. Direktur Teknis dan Produksi

Direktur teknis dan produksi bertugas sebagai penanggungjawab atas semua hal yang berkaitan dengan produksi, mulai dari proses, progres, problem solving, kualitas, kuantitas, reporting dan lain sebagainya.

c. Direktur Pemasaran

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.

d. Direktur Pengembangan Teknologi dan Informasi

Melakukan perencanaan, pengendalian dan implementasi dalam pengembangan teknologi dan informasi sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

e. Direktur Operasional dan Administrasi

Direktur operasinonal dan administrasi bertugas untuk mengelola proses administrasi dan menyusun target serta strategi jangka panjang organisasi, membangun hubungan dengan pelanggan, mengidentifikasi peluang bisnis, melakukan negosiasi bisnis, serta memonitor perkembangan perusahaan.

f. Direktur Keuangan dan SDM

Direktur keuangan dan SDM sebagai pengelola keuangan dan mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan anggaran, akuntansi dan pelaporan keuangan, serta perbendaharaan dan melakukan segala hal yang berkaitan dengan pemeliharaan dan pemaksimalan SDM mulai dari tahap awal berupa perencanaan, implementasi hingga masa evaluasi.

1.1.5 Strategi Perusahaan

PT. Mandiri Abadi Teknologi atau Edulogy memiliki strategi guna memasarkan produknya dan mendorong supaya pendidikan di Indonesia lebih maju meggunakan teknologi.

a. Personal selling

Komunikasi langsung antara penjual dan calon pelanggan untuk memperkenalkan suatu produk kepada calon pelanggan dengan membentuk pemahaman pelanggan terhadap produk sehingga mereka kemudian akan mencoba bekerjasama dengan Edulogy untuk dapat bisa mengatur manajemen data dan kegiatan sekolah.

b. Media Sosial

Proses yang dilakukan melalui pihak ketiga dengan menggunakan media sosial yang biasa digunakan untuk pemasaran atau promosi sebuah produk edulogy saat ini menggunakan website, Instagram, line, youtube dan facebook.

1.1.6 Produk dan Layanan

Edulogy memiliki 7 fitur atau layanan berikut produk dan layanan dari Edulogy.

(sumber : www.edulogy.co.id)

a. Edu Student

Fitur media komunikasi dan interaksi antara sekolah, guru dan orang tua siswa.

b. Edu Care

Beasiswa untuk siswa dan guru berprestasi dan membutuhkan serta perbaikan infrastruktur sekolah.

c. Edu Mart

Siswa dan orang tua dapat melakukan pembelian kebutuhan peralatan belajar secara online.

d. Edu Lms

fitur sistem manajemen pembelajaran yang dapat mengakomodir kebutuhan belajar.

e. Edu PPDB

Sebuah fitur pendaftaran online antara sekolah untuk penerimaan peserta didik baru.

f. Edu Community

Fitur komunitas bagi para siswa yang telah lulus sekolah/alumni dapat berkomunikasi.

g. Edu Pay

Pembayaran SPP, tabungan siswa dan kebutuhan lainnya semakin mudah dengan cara transaksi online.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini teknologi merupakan salah satu yang menjadi bagian dari kehidupan manusia dalam menunjang aktifitas sehari-hari. Semakin banyak kebutuhan manusia terhadap teknologi sehingga kebutuhan terhadap teknologi semakin meningkat. Dengan pernyataan tersebut maka setiap perusahaan dituntut memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap teknologi dan bersaing dalam dunia industri. Oleh karena itu agar

perusahaan atau organisasi dapat menjalankan usaha dengan lancar maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya usaha dengan baik.

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada kenyataannya pengelolaan perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat sebagai kompetensi untuk menyelesaikan tugasnya. Setiap perusahaan atau organisasi selalu terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu Manajemen Sumber daya manusia yang efektif akan dapat berpengaruh kepada nilai perusahaan atau organisasi secara signifikan dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Pada dasarnya bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai kekuatan yang potensial, dan perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi atau perusahaan maupun bagi pengembangan dirinya sendiri. Menurut Kasmir (2016:6), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses didalam pengelolaan manusia melalui *recruitment*, perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan oleh karena itu sumber daya manusia selain penting perlu juga di *manage* dengan baik agar lebih berkualitas sehingga mencapai tujuan yang optimal.

Menurut Fahmi (2016: 137) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. karena menjadi tolak ukur suatu perusahaan dalam mencapai targetnya. Apabila suatu kinerja dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Adapun data kinerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi adalah sebagai berikut:

TABEL 1.1

KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

| Nilai | Keterangan |
|-------|-----------------------------------|
| 1 | Amat Baik |
| 2 | Baik |
| 3 | Cukup |
| 4 | Kurang (Membutuhkan Pengembangan) |

Sumber : PT. Mandiri Abadi Teknologi

Selanjutnya data mengenai kinerja karyawan yang berhasil diperoleh peneliti menunjukkan adanya penurunan, berikut tabel data kinerja pegawai pada tahun 2018 dan 2019:

TABEL 1.2

REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PT. MANDIRI ABADI TEKNOLOGI

| Nilai | 2018 | 2019 |
|-----------|-------|-------|
| Amat Baik | 12,2% | 10,3% |
| Baik | 44% | 42,6% |
| Cukup | 43,8% | 47,1% |
| Kurang | 0% | 0% |

Sumber: PT. Mandiri Abadi Teknologi

Dari data pada table 1.2 diketahui bahwa pencapaian nilai kinerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan. Kinerja karyawan dominan pada kategori Baik, sedangkan pada tahun 2019 dominan pada kategori cukup. Menurut observasi dan wawancara dengan Staff HRD (Human Resources Department) di PT. Mandiri Abadi Teknologi, kategori Amat Baik apabila karyawan memiliki kualifikasi melebihi dari yang diharapkan, Kategori Baik didapatkan bila pegawai memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang diharapkan meskipun ada beberapa hal yang dianggap tidak memenuhi kualifikasi yang sudah ditetapkan namun masih dalam batas toleransi. Kategori Cukup apabila karyawan memiliki kualifikasi tidak baik namun tidak memerlukan pengembangan, sedangkan kategori Kurang apabila karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan yang ditugaskan

sehingga menghambat kinerja perusahaan dan karyawan berada di kategori ini akan diberikan pengembangan sesuai dengan kekurangan yang dimilikinya.

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja perusahaan terjadi penurunan kinerja dalam kurun waktu dua tahun terakhir, yaitu:

- a. Pada tahun 2018 kinerja mayoritas karyawan berada pada kategori *Baik*.
- b. Tahun 2019 terjadi penurunan kinerja karyawan dibanding tahun 2018 dari mayoritas kategori *Baik* menjadi kategori *Cukup*.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Simajuntak dalam Widodo (2015:133) yaitu Kualitas kemampuan pegawai, Sarana pendukung dan Supra sarana. Berkaitan dengan hal tersebut, Menurut Hasibuan (2017: 141) Motivasi penting bagi pekerja karena motivasi merupakan hal-hal yang menimbulkan, mendukung, dan menyalurkan perilaku manusia untuk dapat mau bekerja dengan gigih dan giat untuk mencapai tujuan dengan hasil yang optimal.

Untuk dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan, peneliti melakukan penelitian awal atau observasi dengan memberikan prakuesioner yang di uji terhadap beberapa karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi. Dalam penelitian awal tersebut, responden berjumlah 10 orang karyawan. Penelitian awal ini diambil dari teori McClelland dalam Ridhotullah dan Jauhar (2015: 300) Yang menganalisa tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi atau perusahaan tentang motivasi kerja memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for Achievement*);
Dorongan untuk mengungguli kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan yang melampaui standar kesuksesan.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*);
Kebutuhan untuk hubungan antar pribadi dan dapat lebih mengenal dekat dengan baik terhadap rekan kerja atau para karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.
- c. Kemampuan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for Power*);
Kebutuhan untuk membuat orang dapat berperilaku seperti yang diinginkan tanpa dipaksa dalam keadaan yang bijaksana untuk menjalankan tugasnya masing-masing serta dorongan untuk memiliki kontrol dan wewenang.

TABEL 1.3
HASIL PRAKUESIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. MANDIRI ABADI TEKNOLOGI

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | | Target dalam % |
|----|--|---------|-----|-----|-----|-----|----------------|
| | | SS | S | RG | TS | STS | |
| 1 | Saya merasa termotivasi jika akan diberikan penghargaan bagi yang berprestasi | 80% | 20% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 2 | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menempati posisi tertentu | 30% | 50% | 10% | 10% | 0% | 100 |
| 3 | Saya mempunyai kesempatan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan tugas kerja | 60% | 40% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 4 | Saya lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara <i>teamwork</i> dengan rekan kerja | 60% | 30% | 10% | 0% | 0% | 100 |
| 5 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja | 70% | 30% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 6 | Saya berusaha untuk menjalin dan menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja | 80% | 20% | 0% | 0% | 0% | 100 |

(Bersambung)

(Sambungan)

| | | | | | | | |
|---|---|-----|-----|-----|----|----|-----|
| 7 | Saya sering memberikan saran untuk sesama rekan kerja apabila diperlukan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan | 40% | 50% | 10% | 0% | 0% | 100 |
| 8 | Saya mampu menjadi teladan bagi rekan kerja dilingkungan perusahaan | 40% | 60% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 9 | Saya terkadang merasa kurang puas jika masukan dan arahan yang saya berikan tidak didengar | 30% | 70% | 0% | 0% | 0% | 100 |

Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan hasil prakuesioner pada Tabel 1.3 dapat dilihat ada karyawan yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Yaitu pada pertanyaan karyawan untuk giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk menduduki posisi tertentu dan pada pertanyaan karyawan untuk lebih menyukai menyelesaikan pekerjaan secara *teamwork* dengan sesama rekan kerja selain itu juga ada karyawan yang menjawab ragu-ragu untuk memberikan saran kepada rekan kerja dalam pekerjaan yang belum selesai. Kesimpulan yang dapat diambil tentu saja hal tersebut bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan sebagaimana yang telah diuraikan oleh penulis diatas maka penulis sangat berminat meneliti secara lebih lanjut untuk dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pada PT. Mandiri Abadi Teknologi dengan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Aspek Teoritis:

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

- b. Aspek Praktis:

Aspek praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT.Mandiri Abadi Teknologi untuk memahami kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat digunakan untuk mempertimbangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

- 2) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan seberapa besar pengaruh motivasi dalam sebuah pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu dan periode penelitian yang diperlukan penulis untuk melakukan penelitian ini adalah sejak Januari 2020 sampai dengan April 2020.

1.7 Sistematika Penelitian

Untuk mengetahui gambaran secara umum tentang penelitian yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan secara umum mengenai objek penelitian, fenomena latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan mengenai tinjauan pustaka dan teori acuan yang digunakan peneliti dalam meneliti. Didalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis awal yang dibuat dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai metode pendekatan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab masalah penelitian yang meliputi jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai cara pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data yang telah melalui proses pengolahan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menyajikan kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan dalam bentuk saran atau rekomendasi yang berdasarkan hasil penelitian.