BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT Arima Sinar Abadi

PT. Arima Sinar Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidangh jasa, seperti *Cleaning Service, Hospital Cleanings, Business Support Services, Building Maintence, Landscape, Waste Management*. Perusahaan ini sudah berdiri pada tahun 2018, sampai dengan saat ini sudah tumbuh dan berkembang cepat. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk dengan memberikan layanan prima kepada organisasi-organisasi dan perusahaan-perusahaan terkemuka.Yang menjadi bagian utama dari kegiatan bisnis perusahaan ini adalah *Integrated Facility Service*, yaitu menyediakan layanan-layanan atau fasilitas terkait jasa yang disediakan dengan terintegrasi.

Sebagai kelanjutan dari perkembangan perusahaan, PT. Arima Sinar Abadi juga menjadikan Bisnis *Support Service* sebagai bagian dari layanan yang diberikan oleh perusahaan. Para staff perusahaan ini selalu berupaya untuk bekerja secara professional. Tujuan dari perusahaan ini berkomitmen untuk membantu pelanggan-pelanggan dalam memenuhi kebutuhan penunjang aktifitas usaha. PT. Arima Sinar Abadi berkomitmen keras untuk mendukung aktifitas bisnis para pelanggan. Terkait dengan hal tersebut, perusahaan ini menggunakan aplikasi, yaitu Aplikasi Arima Monitoring Simplified (AMS). Aplikasi ini diantaranya digunakan untuk pelatihan sumber daya manusia yang berkesinambungan, tenaga ahli di sektor terkait dan teknologi terkini, serta *Range of Capital*, (adalah perkiraan modal yang diberikan perusahan terhadap customer) yang baik merupakan rangkai kekuatan untuk melayani pelanggan para pelanggan dengan penuh keyakinan.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi PT Arima Sinar Abadi

Contribute to better quality of life.

b. Misi PT Arima Sinar Abadi

1) Meningkatkan loyalitas pelanggan.
2) Pelatihan merupakan pendongkrak development kami.
3) *Safety operator, safe operation*.

1.1.3 Logo Perusahaan

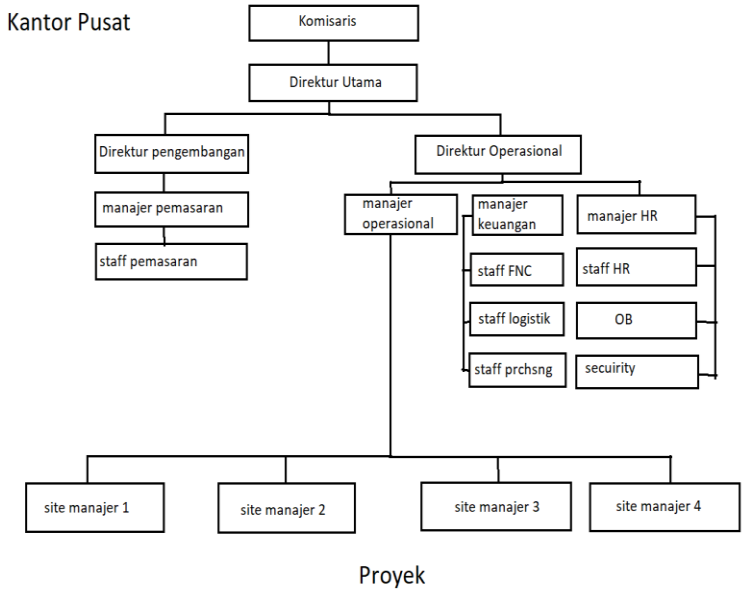
Berikut adalah logo perusahaan PT. Arima Sinar Abadi

Gambar 1.1 Logo PT Arima Sinar Abadi

Sumber: arimasinarabadi.co.id

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi dari PT. Arima SInar Abadi:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Karyawan

Sumber: PT Arima Sinar Abadi

Penjelasan tugas pokok dan fungsi setiap bidang atau jabatan di PT. Arima Sinar Abadi :

a. Komisaris

Memberikan perintah pada perusahaan, dengan menerapkan berbagai kebijakan dan tujuan yang luas dari perusahaan terhadap bawahan nya.

b. Direktur utama

Sebagai seorang komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola (manajer), dan eksekutor. Yang membawahi direktur pengembangan dan direktur operasional.

c. Direktur pengembangan

Melakukan usaha-usaha untuk pengembangan produk-produk telekomunikasi, baik produk sentral, terminal, transmisi, dan produk-produk lainnya secara efektif dan efisien.

d. Direktur operasional

Memiliki tanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan. Mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses oprasional.

e. Manajer pemasaran

Melakukan serta memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, atau mengkoordinasikan kebijakan dan program pemasaran, melihat permintaan untuk produk dan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan dan pesaing serta mengidentifikasi pelanggan potensial.

f. Manajer operasional

Melakukan dan bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan dan mengelola potensi risiko agar bisa ditekan dan tidak terjadi.

g. Manajer *human resource*

Melakukan pemanfaatan karyawan secara efisien dan efektif.

h. Staff finance

Divisi yang bertugas dalam memantau dan mengurus keuangan.

i. Staff logistik

Bertanggung jawab untuk mencapai target kerja atau program kerja yang sudah ditetapkan khususnya dalam fungsinya untuk memanajemen, planning, organizing, actuating, controlling.

j. Staff *purchasing*

Melakukan pembelian barang atau bahan baku dari supplier/pemasok yang akan mendukung operasional perusahaan.

k. Staff *human resource*

Mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja.

l. Staff pemasaran

melaksanakan kebijakan manajemen untuk melaksanakan strategi penjualan sesuai dengan objek dan sasaran perusahaan.

m. Site manajer

Melakukan *controlling* lapangan dibawah arahan manajer operasional.

n. Ob (*office boy*)

Penunjang kebutuhan perusahaan serta karyawan perusahaan.

o. Security

Menjaga keamanan dan ketertiban perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era global dan modern seperti sekarang ini masalah motivasi kerja merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Perkembangan teknologi yang relatif begitu cepat medatangkan banyak manfaat bagi perusahaan maupun karyawannya. Sebagai pengusaha, perusahaan bisa mengetahui apa saja yang terjadi di dunia pada era global dalam waktu sangat singkat melalui teknologi yang sudah sangat canggih seperti saat ini. Oleh karena itu, perlu disadari betapa pentingnya peranan sumber daya manusia atau tenaga kerja didalam suatu perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan oleh pemimpin sebagai penyemangat kerja para karyawan, dimana nantinya akan berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sebagai asset terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, begitu pula untuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti PT. Arima Sinar Abadi. ini sangat membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang sangat baik, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan yang harus dicapai, dalam perkembangan harus mampu mempekerjakan dan medanyagunakan sumber daya manusia yang berkualitas baik secara optimal dan professional. Maka factor manusia itu pada setiap level perusahaan perlu diperlakukan secara benar dan bijaksana. Artinya pendayagunaan sumber daya manusia itu disamping dipandang sebagai alat perusahaan di satu pihak, juga harus mengingat dan memperhatikan harkat dan martabat manusia di pihak lain. Untuk menggunakan sumber daya manusia sebagai keunggulan dalam suatu perusahaan maka tantangan yang ada dalam setiap perusahaan adalah memastikan bahwa setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat baik serta

mempunyai potensi tinggi sehingga perusahaan tidak harus merasa sangat khawatir akan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan bisnisnya.

Profesionalisme setiap karyawan adalah factor yang sangat penting bagi keberhasilan usatu perusahaan jasa. Dalam rangka peningkatan peran serta sumber daya manusia untuk menciptakan motivasi kerja yang kondusif dalam rangka menghadapi fenomena yang begitu cepat berubah sebagai dampak informasi dan menghadapi era globalisasi dengan persaingan global, diperlukan sumberdaya manusia yang berkualitas sangat baik dalam mewujudkan sesuatu kekuatan nyata, Tangguh serta mengakar dalam lingkup hidup perusahaan. untuk mewujudkan hal tersebut dituntut sistem ekenomi dan sistem manajemen yang berkualitas secara efisien dan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

Suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, bahwa keberhasilan suatu perusahaan selain ditentukan oleh factor modal, juga oleh factor manusia sebagai tenaga kerja suatu perusahaan yang langsung berperan dalam menjalankan dan melaksanakan segala gerak atau aktivitas perusahaan. Dengan kata lain, tenaga kerja yang baik akan mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena hal tersebut akan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepadanya sesuai yang dikehendaki oleh perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai yang mampu menggerakan seseorang melakukan sesuatu pekerjaan yang hasilnya akan maksimal. Motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau mnggerakan. Motivasi (motivation) pada manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Di dalam suatu perusahaan diperlukan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2005:93) mengemukakan bahwa : “motif adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut Robbins (2001:79) mengemukakan secara umum motivasi adalah : “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dengan syarat mengabaikan kemampuan untuk memperoleh kepuasan dalam penemuan kebutuhan-kebutuhan pribadi”. Sedangkan menurut

handayaningrat (2004:83) membedakan antara motivasi dan pemuasan sebagai berikut : "motivasi dimaksudkan untuk memberikan dorongan dan usaha untuk mencapai pemuasan keinginan dan sasaran. Pemuasan dimaksudkan untuk merasakan kesenangan atau kebahagiaan apabila suatu keinginan telah dapat dipuaskan".

Motivasi sangat penting dan dibutuhkan setiap orang dalam melaksanakan pekerjaannya, karena motivasi adalah kondisi yang dapat menggerakan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkunganya). Jadi jelas bahwa seorang pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi agar dapat mencapai tujuan dari motifnya dengan mudah. Berkaitan dengan motivasi, maka ada beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk dapat diterima kelompoknya, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuannya, pendapat atau ide-idenya. Ditinjau dari perannya ada dua macam motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif ada;ah motivasi yang menimbulkan harapan bersifat menguntukan atau menggemberikan bagi pegawai misalnya : gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua dan sebagainya. Motivasi negatif adalah menibulkan rasa takut misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas disbanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan dating harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumberdaya manusia sependapat bahwa kinerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proeses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam proses peningkatan kinerja, karena alat produksi dan teknologi hakekatnya merupakan hasil karya manusia, kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh berbagai factor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun factor-fakor lainnya seperti : Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan Kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial dan lain sebagainya. Sebelum lebih jauh menguraikan tentang kinerja terlebih dahulu dikemukakan pengertian kinerja. Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumberdaya perusahaan untuk menghasilkan sesuatu atau dapat diartikan juga sebagai perbandingan antara penghasilan atau output dengan pemasukan atau input. Dalam konsep sistem program peningkatan

kinerja tidak dapat dilakukan hanya pada salah satu bagian tetapi oleh keseluruhan bagian dalam organisasi. Kinerja harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi kerja. Oleh karena itu program peningkatan kinerja merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategis setiap pimpinan organisasi. Menurut Susilo Martoyo (2005:84) menyatakan bahwa : "kinerja pegawai adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini perlu memperhatikan aspek kinerja karyawan yaitu kualitas, jumlah dan aspek pimpinan kelompok, pengarah dan pembina, apapun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas pengolahnya". Kinerja karyawan sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerja para karyawan yang bersangkutan sebagai salah satu upaya untuk mendorong dan meningkatkan kinerja dirinya. Melalui kegiatan pemantauan hasil kerja tersebut diharapkan akan dapat diketahui kekurangan dan kelaahannya sehingga pembinaan dapat difokuskan kepada aspek-aspek yang dirasakan masih lemah. Pemantauan hasil kerja ini bukan merupakan penilaian dari atasan terhadap bawahan akan tetapi merupakan penilaian atas hasil kerja oleh dan untuk mereka sendiri. Dengan demikian mereka akan secara jujur mengisi dan mencatat apa yang telah dihasilkan sampai saat ini dan upaya apa yang akan dilakukan untuk menutup kelemahan dan kekurangan yang ada.

Dalam rangka mengetahui gambaran umum tentang tingkat kinjera karyawan PT. Arima Sinar Abadi, penulis melakukan penelitian terhadap data absensi pegawai. Sebagaimana yang dikatakan oleh Widyastuti (2019), dalam beberapa penelitian bahwa tingkat absensi dapat mempengaruhi kinerja atau kepuasan kerja pegawai. Adapun tabel tingkat absensi pegawai PT. ArimaSinar Abadi pada 6 bulan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 1.1
TINGKAT ABSENSI PT ARIMA SINAR ABADI

Bulan	**Absensi**			**Jumlah**
	Izin	**Sakit**	**Tanpa Keterangan**	
Juli	-	13	-	13
Agustus	-	12	-	12
September	-	14	1	15

Oktober	7	9	-	16
November	1	11	-	12
Desember	4	8	5	17
Jumlah Ketidak hadiran				**75**

Sumber: Laporan Keuangan (Online)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa jumlah kehadiran karyawan PT. Arima Sinar Abadi periode juli-desember 2021 yaitu sebanyak 64 orang, dimana selama bulan Juli terdapat 13 karyawan yang sakit dan tidak hadir bekerja, selama bulan Agustus terdapat 12 karyawan yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit, lalu pada September 14 karyawan sakit dan 1 tanpa keterangan, Oktober terdapat 7 karyawan izin tidak dapat bekerja dengan alasan tertentu dan 9 sakit, November terdapat 1 karyawan izin dan 11 karyawan yang sakit, pada bulan desember terdapat 4 karyawan yang izin, 8 karyawan yang sakit, serta 5 karyawan tanpa keterangan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfedo Sitohang (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Droplets Company diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syarfani Ilmi (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.RajaSaland bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul; "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arima Sinar Abadi**".

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arima Sinar Abadi dengan rumusan masalah sebagai berikut :

a. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan PT. Arima Sinar Abadi?
b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi ?
c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan adanya latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan maka ada pun tujuan yang ingin dicapai, diantaranya :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan di PT. Arima Sinar Abadi.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kinerja karyawan PT. Arima Sinar Abadi.
c. Untuk megetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arima Sinar Abadi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu,

a. Bagi Perusahaan :

   Hasil dari penelitian ini sangat berguna atau bermanfaat sekali sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan suatu kebijakan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan motivasi kerja guna mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis :

   Hasil penelitian bagi penulis sangat berguna dan bermanfaat sekali terutama dapat menambah wawasan berfikir, ilmu pengetahuan penulis khususnya dibidang sumber daya manusia mengenai motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan, juga sebagai bahan perbandingan dari teori-teori yang telah penulis peroleh atau pelajari selama kuliah dengan penerapan pada praktek dilapangan kerja nantinya.

c. Bagi Pihak Akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta penelitian ini diharapkan menjadi tambahan referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja perusahaan.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Observasi dilakukan pada tanggal 12 april untuk mengetahui informasi mengenai kinerja karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi dan informasi lain terkait penelitian di dalam proposal ini.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi gambaran umum berisi tentang profil umum perusahaan, sejarah perusahaan yang akan diteliti, latar belakang berisi tentang fenomena yang menjadi latar belakang dari penelitian tersebut, rumusan masalah beirisi tentang inti masalah yang akan di teliti, tujuan beirisi tentang tujuan penelitian yang akan dicapai, kegunaan penelitian berisi tentang manfaat yang didapatkan setelah adanya laporan penelitian ini, sistematika penulisan berisi tentang kerangka penulisan laporan ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan dengan landasan teori,yang berisi jabaran teori – teori yang digunakan peneliti yang berhubungan degan permasalahan yang ada. Didalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu,kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai cara dan langkah yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat pengaruh dari variable tersebut.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini adalah membahas mengenai hasil dan pembahasan dalam penelitian yang telah dilakukan dan bagaimana hasil yang didapat apakah berpengaruh atau tidak berpengaruh dari variable yang di uji tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan mengenai penelitian dan saran – saran yang di berikan peneliti kepada pembaca dan dapat dijadikan rekomendasi bagi perusahaan.