

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada masa modern saat ini perkembangan dalam dunia industri berkembang sangat pesat hal ini membawa dampak yang cukup besar dalam dunia bisnis, sehingga menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Perusahaan yang sebelumnya hanya bersaing ditingkat nasional kini harus bersaing juga dengan perusahaan internasional yang menghasilkan produk maupun jasa dengan kualitas tinggi. Hal ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk mampu mempertahankan pangsa pasar dalam industri yang ditekuninya dan harus memenuhi tuntutan dari berbagai kelompok masyarakat lainnya yang berkepentingan.

Untuk memenuhi berbagai tuntutan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang berkualitas baik agar mampu melaksanakan berbagai kebijakan serta program perusahaan demi tercapainya tujuan-tujuan strategis perusahaan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan sehingga perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya agar mempunyai kinerja yang baik. Salah satu kegiatan penting yang hendaknya dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia adalah memberikan motivasi kerja kepada para karyawannya.

Mc Clelland dalam Amstrong (2014:70) berpendapat bahwa Motivasi yaitu kekuatan dan arah tindakan dan faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang dengan cara tertentu. Motivasi adalah suatu hal yang penting karena jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan semangat dan antusias dalam bekerja sehingga memiliki kinerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Setiap karyawan pada industri memerlukan motivasi kerja sebab tiap pribadi mempunyai tingkatan kejenuhan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Motivasi berbicara tentang semangat kerja karyawan dengan cara memberikan ide yang baik, keterampilan dan kemampuan yang mendukung proses pertumbuhan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi kerja yang buruk memperlambat pencapaian tujuan perusahaan dan motivasi kerja yang rendah merugikan perusahaan

Agar dapat mencukupi setiap kebutuhannya maka manusia harus bekerja seperti yang dijelaskan oleh Maslow ada beberapa kebutuhan manusia yang harus dipenuhi yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang berpengaruh dengan motivasi kerja. Tingkatan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang diperoleh individu maupun sekumpulan individu dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan secara benar sesuai dengan hukum yang berlaku serta bermoral dan memiliki etika.

Fahmi menyatakan (2017:188) “kinerja adalah output dari suatu proses yang menentukan serta diukur sepanjang periode waktu tertentu berlandaskan syarat ataupun persetujuan yang sudah diresmikan sebelumnya”

Kinerja berarti pula hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas ataupun mutu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menggapai tujuan yang sudah diresmikan suatu industri kerap berhadapan dengan permasalahan peningkatan kinerja karyawan, hingga tiap

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

pemimpin berupaya supaya aktivitas yang dilaksanakan dapat menggapai tujuan industri secara efektif.

Organisasi mengharapkan sumber daya manusia yang dapat berkontribusi secara baik bagi seluruh aktivitas industri guna menggapai tujuannya bisa diperoleh apabila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga nantinya sanggup meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

PT. Keramik Paolo Jaya merupakan perusahaan perorangan yang berdiri sejak tahun 1992. Pendirian pabrik sekaligus *showroom* terletak di jalan Brantas, Desa Pilang, Probolinggo. Perusahaan ini menjadi lebih berkembang dan menuntut untuk mengembangkan usaha kerja dari perusahaan. Perkembangan itu dilakukan dengan cara mendirikan sebuah pabrik untuk memenuhi pesanan dari para pembeli sebagai usaha untuk dapat memenuhi permintaan pasar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keramik.

Dalam hal tersebut PT. Keramik Paolo Jaya melaksanakan kegiatan bekerja yang sangat bergantung pada keterampilan sumber daya manusia. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Sebab motivasi jadi pendorong bagi karyawan supaya bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka perlu penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi kerja yang pemenuhan Kebutuhan fisiologis (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- penghargaan (X4), dan Kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi kerja yang meliputi pemenuhan dari Kebutuhan fisiologis (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), dan Kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo?
 3. Dari komponen motivasi kerja kebutuhan manakah yang berperan arus dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja yang meliputi pemenuhan dari Kebutuhan fisiologis (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), dan Kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang meliputi pemenuhan dari Kebutuhan fisiologis (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), dan Kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo.

2. Manfaat Penelitian :

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

a. Bagi Perusahaan :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi maupun bahan pertimbangan bagi perusahaan saat menghadapi masalah tenaga kerja yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti :

Penelitian ini meningkatkan wawasan tentang dasar – dasar mendalami aspek manajemen SDM khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas :

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur tambahan untuk meningkatkan bukti empiris mengenai dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

