

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan terletak pada bagaimana mengelola sumber daya manusia (SDM) yaitu mulai dari tahapan perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan sampai dengan berakhirnya karir yang bersangkutan. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan). Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Berkinerja tinggi adalah salah satu tuntutan utama dalam dunia industri modern. Perusahaan dituntut untuk berkinerja tinggi agar mampu mempertahankan eksistensinya dan bersaing dalam kancah *global* yang semakin ketat. Namun, perusahaan tidak akan mencapai kinerja yang tinggi tanpa didukung oleh karyawan yang berkinerja tinggi pula. Sementara itu, hanya dengan memiliki motivasi kerja yang tinggilah, karyawan mampu menghasilkan kinerja tinggi. Dalam memanfaatkan sumber daya yang berkualitas dalam meningkatkan motivasi bagi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap organisasi yang dapat memberikan kontribusi keuntungan buat perusahaan.

Pada dasarnya setiap perusahaan, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu ,cakap dan terampil yang penting mau bekerja giat dan mancapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya disinilah pentingnya penanan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya ( Lamriana Panjaitan 2011).

Toeri motivasi harapan yang berkembang *Vroom* merupakan teori mengenai proses motivasi kerja. Teori motivasi kerja ditekankan pada proses yang terjadi mulai dari timbulnya kebutuhan sampai tercapainya tujuan dan perharga yang diinginkan. Teori harapan atau *Expectancy Theory* membantu menjelaskan

mengapa banyak karyawan yang tidak termotivasi pada pekerjaan mereka sehingga tidak memberikan yang terbaik dari potensi yang mereka miliki.

UD. Mebel Lia Perabot adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan produk kursi. Mengingat motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, maka perlu diusahakan agar motivasi kerja karyawan UD. Mebel Lia Perabot dapat ditingkatkan. Secara penurunan motivasi kerja dapat diindikasikan dari adanya absen (pura-pura sakit), keterlambatan datang, cuti tahunan, kurangnya perhatian karyawan dalam bekerja yang merupakan bentuk kegelisahan seperti kecenderungan untuk memperlambat pekerjaan.

Dalam penelitian pendahuluan Lamariana Panjaitan (2011) bahwa hasil dari karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco lebih banyak memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih rendah yaitu 16 orang atau sebesar 61,54% , motivasi sedang sebanyak 7 orang atau sebesar 26,92 % dan motivasi tinggi hanya 3 orang atau sebesar 11,54 % , dalam motivasi karyawan faktor yang mempengaruhi adalah atribut mengenai pemberian pujian dari atasan untuk karyawan yang berprestasi, adanya pesangon yang disediakan perusahaan , adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan atas prestasi karyawan, pelatihan kerja, peluang kenaikan pangkat semakin besar, gaji meningkat, bonus yang sesuai, adanya program rekreasi/liburan dari perusahaan, adanya Asuransi Kesehatan ( AsKes) dan Tunjangan Hari Raya (THR).

Dari penelitian Purti, Pujangoro, Ishak (2013) bahwa PDAM X selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan penurunan motivasi kerja karyawan yang dapat diketahui dari ketidakhadiran karyawan sebesar 28,06 %. Penelitian ini menggunakan metode *Expectancy Theory* digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi kerja karyawan, hasil penelitian dengan metode *Expectancy Theory* menunjukkan bahwa karyawan yang berkerja pada motivasi rendah (46,47 %), karyawan yang berkerja pada motivasi sedang ( 33,33 %) dan sedangkan yang tinggi (20.00 % ) faktor

utama mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah gaji yang meningkat dengan total nilai motivasi 20,63

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dibangun suatu motivasi karyawann di UD. Mebel Lia Perabot dengan metode *Expectancy Theory* untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan daya motivasi yang tinggi di di perusahaan yang saya teliti dan bisa memberi saran kepada perusahaan.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Adanya absen (pura-pura sakit),
2. Keterlambatan datang,
3. Kecenderungan untuk memperlambat pekerjaan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi.

## **1.4. Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latarbelakang tersebut maka perumusalah masalah adalah

1. Bagaimana tingkat motivasi karyawan pada saat ini
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan yang ada saat ini.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja karyawan di UD. Mebel Lia Perabot.

### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara teori, penelitian ini berguna untuk menerapkan teori motivasi khususnya *Expectancy Theory* untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dalam upaya mengatasi tingkat penurunan motivasi karyawan.

