

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi atau bisnis yang berfokus pada memaksimalkan potensi karyawan melalui beberapa strategi langka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu kunci keberhasilan organisasi secara instrinsik terkait dengan orang-orang berkinerja tinggi dalam organisasi. Sesuai dengan cara ini, karyawan dibimbing untuk meningkatkan kinerja mereka. Tenaga kerja yang berkualitas menjamin hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan kerja, karyawan yang bekerja dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan pendukung lainnya.

Karyawan bekerja sesuai dengan keinginan untuk memenuhi kebutuhan pendukung lainnya. Melalui pekerjaan, mereka ingin dapat memenuhi semua kebutuhan mereka. Untuk sepenuhnya memenuhi kebutuhan ini setiap karyawan harus dapat memotivasi dan mempertahankan. Dalam hal ini, motivasi berarti mendorong karyawan untuk terus meningkatkan dan memelihara semangat kerja motivasi ini tidak hanya mempromosikan atau merangsang keterampilan para pemimpin organisasi pada karyawan yang diharapkan memiliki keinginan dan kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan, dan juga pertumbuhan setiap individu karyawan. Maka hal ini berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Noor, Ampauleng and Wahyudi, 2020).

Motivasi sangat penting dalam perusahaan, karena tidak semua karyawan dapat termotivasi bekerja dengan baik didalam perusahaan. dengan Motivasi karyawan untuk bekerja, Karyawan yang termotivasi bekerja lebih keras dan lebih mungkin memberikan kontribusi positif untuk pekerjaan yang bertanggungjawab. Motivasi dapat menjadi kekuatan yang terwujud didalam dan diluar diri seseorang membangkitkan semangat dan kegigihan untuk mencapai apa yang diinginkan. Tanpa motivasi, karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dan tidak dapat memenuhi atau melampaui standar. Bahkan jika karyawan terbaik mengalami demotivasi, dimana merasa kehilangan antusiasme untuk bekerja, seperti tubuh yang lelah atau stress, maka prestasi kerjanyaapun tidak akan memuaskan menurut, (Dhasa Eka, 2021). Menurut dari penelitiannya (Rosmaini dan Tanjung, 2019) menyatakan bahwa terdapatnya motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian yang sudah dilakukan oleh (Septiantari, Landra, and Andika 2022) menunjukkan bahwa motivasi terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja karyawan tidak serta merta lahir dari dalam diri karyawan tetapi ada beberapa terdapat faktor pendukungnya, salah satunya yaitu motivasi kerja. Disisi lain, pemimpin organisasi membutuhkan kemampuan untuk memotivasi bawahannya bekerja dengan antusias. Jika seorang manajer gagal memotivasi bawahannya secara efektif, maka secara objektif juga harus dipahami bahwa sangat sulit untuk mengharapkan kerja mental yang sadar dari karyawan. Karena perubahan motivasi sangat penting untuk meningkatkan dan mempertahankan semangat kerja karyawan, maka tidak dapat dipungkiri bahwa

meningkatkan motivasi karyawan berupa salah satu tugas utama pemimpin dalam suatu organisasi. Serta mencoba memenuhi kebutuhan yang berbeda. Seorang karyawan dengan semangat kerja yang tinggi memiliki alasan untuk bekerja dan memiliki kualitas. Selain karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, perusahaan juga harus berusaha menciptakan sikap sedemikian rupa sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja, karena ketika karyawan membayar kompensasi dari perusahaan, ia akan merasa dihargai. Ada timbal balik antara perusahaan dengan karyawan dan begitu juga sebaliknya menurut, (Noor, dkk, 2020). Menurut (Nuning, dkk, 2020) berdasarkan dari penelitiannya maka semakin baik semangat kerja tidak akan mempengaruhi kinerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitiannya (Septiantari et al. 2022) Menyatakan bahwa semangat kerja tentu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya berupa tanggung jawab setiap karyawan dalam suatu organisasi. Tanggung jawab atas kinerja sebenarnya tidak datang dari supervisor akan tetapi oleh perorangan. Ketika setiap individu bekerja dalam organisasi baik, sukses, semangat dan melakukan yang terbaik kinerja organisasi secara keseluruhan baik. Di sana, kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja individu. Kinerja karyawan dalam organisasi tidak terlepas dari motivasi, karena kondisi pribadi orang yang memotivasi diri sendiri untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya. Motivasi karyawan karyawan terjadi melalui koordinasi tujuan individu dengan tujuan organisasi. Manajer harus memaksimalkan motivasi jika ingin karyawan melakukan yang terbaik, maka dari itu untuk memaksimalkan

motivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan tujuan utama didalam penilaian kinerja (Tarigan, 2019). Dalam peneltian (Nasution, 2020) kinerja ialah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan orgnaisasi. Ketika kinerja karyawan baik, maka kinerja pada perusahaan juga meningkat, begitu sebaliknya bila kinerja karyawan yang dapat menurunkan kinerja pada perusahaan serta mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

PT Citra Tubindo TBK merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur pipa minyak dan gas bumi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 23 Agustus 1983 dibawah Usaha Dalam Negeri (PMDM) dan berbasis di Batam, Indonesia. Pusat Manajemen Organisasi dan Operasional terletak di Jl. Hang Kesutri I Nomor 2, Batam, Indonesia. Kantor pusat dan pabrik perusahaan berlokasi di Jl. Hang Kesutri I Nomor 2, Kawasan Industri Terpadu Kabil, Pulau Batam, Idonesia. Alasan dan tujuannya untuk berpartisipasi dalam pertukaran organisasi industri yang memberikan berbagai jenis dukungan kepada perusahaan minyak dan gas dan pertambangan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut, organisasi melakukan latihan bisnis seperti: perakitan, penyediaan berbagai dukungan, dan perbaikan perlatan dan perlengkapan untuk mendukung industri minyak dan gas.

**Tabel 1. 1** Data Karyawan PT Citra Tubindo TBK Batam

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur Utama	1
2	Direktur Operasi	1
3	<i>Manager Vlop</i>	10
4	<i>Training Center</i>	3
5	<i>Quality Assurance</i>	31
6	Karyawan <i>Coupling</i>	54
7	Karyawan <i>Pipe</i>	80
Jumlah		180

**Sumber :** PT Citra Tubindo TBK Batam, 2023

Berdasarkan hasil survei yang sudah dilakukan maka terdapat beberapa permasalahan yang peneliti temui, terdapatnya beberapa karyawan yang cenderung kurang termotivasi dan lebih merasa bosan disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik, serta juga yang menjadi penyebab tidak termotivasinya karyawan disebabkan oleh jabatannya. Sehingga merasa berkecil hati dan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu sehingga pekerjaan menjadi tertunda. Maka seharusnya perusahaan tentunya memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawannya agar lebih bersemangat dan termotivasi dalam setiap pekerjaannya seperti memberikan kepercayaan kepada karyawannya.

Permasalahan semangat kerja peneliti temui di PT Citra Tubindo Tbk Batam yaitu adanya sebagian karyawan yang kurang bersemangat untuk bekerja, hal itu disebabkan timbulnya rasa kurang percaya diri, disebabkan oleh gaji dan juga terlalu lelah dalam bekerja. Maka untuk itu, karyawan yang tadinya sangat bersemangat dalam bekerja menjadi berkurang karena hal tersebut. Untuk itu

perusahaan harus memberikan pengertian semangat yang lebih untuk karyawannya agar lebih termotivasi, bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberi pengarahan agar karyawan selalu kompak bersemangat untuk berkerja sama dalam timnya.

**Tabel 1. 2** Data Penilaian Kinerja karyawan 2022-2023

No	Indikator Penilaian	Efisien	Tidak Efisien	Persentasi Efisien
1	Kualitas Kerja	85	45	65
2	Kuantitas Kerja	80	50	65
3	Tanggung Jawab	78	46	62
4	Kerja Sama	83	55	69
5	Disiplin	85	51	68
6	Inisiatif	79	43	61
7	Hubungan Kerja	75	45	60
8	Kerjasama Tim	84	56	70
9	Kehadiran	89	45	67
10	Ketepatan Waktu	77	57	67
<b>Rata-rata</b>				65.4

**Sumber:** PT Citra Tubindo Tbk, 2022-2023

Dilihat pada tabel 1.2 peneliti menemui terdapat masalah terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk Bata, dimana perusahaan yang ketat aturan tetapi ada juga sebagian karyawan yang suka melanggar aturan, ada yang datang terlambat dan keluar cepat serta sebagian karyawan kedapatan melanggar tata tertip perusahaan ada yang merokok dikawasan yang sudah dilarang merokok dikawasan tersebut. Dari hasil persentasi didapat dari jumlah absensi karyawan yang berjumlah

65.5% tercapainya kinerja karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan, hubungan kerja menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Sehingga perusahaan menerapkan tata tertib kedisiplinn untuk keseluruhan karyawan, yakni dengan menggunakan pematuham segala peraturan yang sangat ketat, dibuat oleh perusahaan dan harus wajib untuk dipatuhi. Namum setiap perusahaan tentu memiliki, Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan standar operasional nasional, maka masing-masingnya karyawan harus memahami yang akan menjadi hak serta kewajiban didalam perusahaan, mengenai hak dan kewajiban karywan dapat dilihat pada motivasi dan semngat kerja pada kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan dari uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang, **Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo TBK Batam.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang pembahasan diatas, pernyataan penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan disebabkan oleh, jabatan serta dan kondisi kerja karyawan yang kurang mendukung.
2. Semangat kerja yang rendah yang terdapat pada PT Citra Tubindo TBK Batam disebabkan Ketika merasa bosan, berkecil hati, dan Lelah dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja Karyawan PT Citra Tubindo Tbk Batam belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan dari identifikasi masalah yang telah diuraikan diuraikbkan diatas, penulis memfokuskan penelitian ini pada objek penelitian pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dilihat dari Batasan masalah, maka rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam ?
3. Apakah motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.
2. Untuk mengatuhi pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk Batam.



## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari uraian diatas, manfaat penelitian dapat dibagi menjadi dua yaitu : aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (kegunaan).

### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Karyawan penelitian ini mengembangkan teori motivasi dan semangat kerja karyawan serta membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta dilapangan sehingga dapat memberikan masukan dan menambahkan wawasan penelitian sumber daya manusia.

### **1.6.2 Aspek Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat dan itikad baik untuk memperoleh gelar sarjana, upaya penulis untuk menyumbangkan pengetahuan dari teori yang telah diperoleh dalam perkuliahan dan untuk menyelesaikan tugas akhir.

2. Bagi Universitas

Tujuan dari penelitian ini adalah memanfaatkan hasil penelitian untuk memberikan bahan dan informasi dalam bidang keilmuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh karyawan khususnya motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran untuk memperluas pengetahuan dari dunia praktisi. Dalam kombinasi dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dalam kuliah sangat berharga untuk memperluas pengalaman penelitian dalam penerapan manajemen sumber daya manusia.