

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bertujuan untuk memperoleh suatu laba. Namun kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan organisasi disamping sumber daya yang lain, memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Manajer harus memberikan motivasi kepada bawahannya dengan hal-hal tertentu jika ingin perusahaan yang dipimpinnya menghasilkan sesuatu yang menjadi harapannya. Motivasi adalah suatu kegiatan seseorang yang dalam hal ini seorang manajer yang dapat mengakibatkan perubahan pada diri manusia (karyawan) menjadi lebih baik prestasinya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan dan staf akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada perusahaan.

Motivasi kerja merupakan pertimbangan utama bagi pihak manajemen sebab mempunyai pengaruh besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja para pekerja. Oleh karena itu pihak manajemen harus memahami faktor-faktor apa yang dapat meningkatkan motivasi kerja para pekerja mereka.

Setiap pihak manajemen akan melakukan berbagai pendekatan yang berlainan untuk memotivasi para pekerjanya agar dapat bekerja lebih giat untuk meningkatkan prestasi kerja mereka. Motivasi kerja penting bagi suatu organisasi untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan dan staf yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari perusahaan.

PT. PP London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan merupakan salah satu perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang bergerak dalam bidang pengelolaan industri kelapa sawit, memerlukan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebagai salah satu upaya dalam menghadapi persaingan yang ada saat ini, merupakan elemen perusahaan yang memegang peran paling penting di dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa secara umum, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Hal ini sangat penting untuk disadari oleh setiap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah karyawan PT. Lonsum, karyawan maupun staf pada PT. Lonsum mengatakan, tidak adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh pihak manajer terhadap prestasi karyawan maupun keberhasilan yang telah mereka raih. Inilah yang mengakibatkan motivasi kerja pada karyawan PT. Lonsum tersebut menurun.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan reward. Agar pengaruh reward dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian

penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Karyawan dan Staf Berdasarkan Teori Dua Faktor Pada PT. London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Tidak adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan motivasi kerja karyawan menjadi menurun.
2. Kurangya motivasi kerja karyawan, mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian.
3. Motivasi yang rendah akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan menurun.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini serta mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis, maka penelitian ini dibatasi ruang lingkup masalah agar dapat diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah permasalahan tentang analisis

perbandingan motivasi kerja karyawan dan staf berdasarkan teori dua faktor pada PT. PP London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan.

1.4. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dan staf pada PT. London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan?
2. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan dan staf berdasarkan teori dua faktor pada PT. London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui faktor motivasi mana yang lebih cenderung mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan staf berdasarkan teori dua faktor pada PT. London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan.
2. Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja karyawan dan staf berdasarkan teori dua faktor pada PT. London Sumatera Indonesia di Bah Lias *Research* Perdagangan.

1.6. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai perbandingan motivasi kerja karyawan dan staf.
- b. Merupakan perbandingan antara teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek manajemen sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan masukan kepada perusahaan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan analisis motivasi berdasarkan teori dua faktor pada karyawan dan staf.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai *literature* kepustakaan di bidang penelitian mengenai analisis faktor motivasi kerja karyawan dengan staf berdasarkan teori dua faktor.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sejenis pada masa akan datang.