

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Manajer juga memiliki peran penting sebagai penggerak perubahan praktek manajemen dan organisasi untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan sistem penilaian karyawan (Darsono, 2002).

Kebutuhan manusia terhadap air, banyak perusahaan yang melihat kebutuhan tersebut sebagai peluang untuk menciptakan sebuah bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Pada saat ini industri AMDK menjadi salah satu industry yang berkembang dengan sangat pesat di Indonesia. Ada banyak perusahaan yang terjun dalam industry AMDK, hingga saat ini ada kurang lebih 500 perusahaan AMDK yang beroperasi di Indonesia dimana 21 perusahaan diantaranya tercatat sebagai anggota di Asosiasi Perusahaan Air Minum dalam Kemasan Indonesia (ASPADIN) sedangkan sisanya tidak ikut bergabung didalam asosiasi tersebut (Krisnawati, 2016).

Industri AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) menjadi salah satu industri yang berkembang sangat pesat di Indonesia. Kurang lebih 500 perusahaan AMDK telah beroperasi di Indonesia. Hanya ada 10 perusahaan yang menguasai 60 persen pangsa pasar AMDK merk lokal nasional, seperti Aqua, Club, Ades, Cleo, dan lainnya. Sedangkan sisa 40 persen diperebutkan oleh merk lokal daerah AMDK (Krisnawati, 2016). Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air adalah Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso. Berikut nama-nama merk air mineral lokal nasional dan lokal daerah :

**Tabel 1.1: Daftar Produk Air Mineral Dalam Kemasan Indonesia Tahun 2019**

1. Aqua
2. Club
3. Ades
4. Cleo
5. Le Mineral
6. Vit
7. Pure Life
8. Cheers
9. Pristine
10. Prima
11. Air Alami Asli (A3), Bondowoso
12. Al-Qodiri, Jember
13. Ampo, Jember
14. Santri, Surabaya

Sumber : <https://my-best.id/21233/> Tahun 2019

Upaya yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kualitas pegawainya, karena pegawai mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kualitas karyawan, karena kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan. Taroreh dkk, (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Instansi perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki produktivitas dan pengembangan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dilalui dengan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Koesmono (2005) mengatakan kepuasan kerja akan terpenuhi jika ada variabel yang mendukung. Variabel tersebut adalah motivasi. Perusahaan juga perlu memperhatikan suasana kerja yang nyaman agar bisa mempengaruhi kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak untuk menciptakan keinginan kerja karyawan untuk bekerja sama, bekerja efektif dan segala upaya untuk

mencapai kepuasan kerja karyawan. Motivasi dilakukan untuk mendukung perilaku karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan dapat menuntun karyawan bertindak secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faslah & Savitri, 2013). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mengandung pemahaman bahwa segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. *Motivasi kerja merupakan dorongan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja.* Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso selaku perusahaan yang memproduksi air minum menunjukkan bahwa pada tahun 2018 target pencapaian penjualan tidak tercapai secara maksimal. Bagi pelaku bisnis meningkatkan penjualan dan mencapai tujuan perusahaan merupakan hal penting. Hal dikarenakan dengan tercapai tujuan, maka perusahaan akan mudah berkembang. Salah satu upaya untuk memaksimalkan tujuan tersebut adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan, sebagai pelaksana dari setiap kebijakan perusahaan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal. Untuk dapat bekerja secara maksimal diperlukan motivasi, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pada hasil studi awal yang dilakukan dengan melakukan wawancara dengan Bapak M. Amar Lutfi selaku bagian produksi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso diperoleh hasil bahwa tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Hal ini disebabkan karena banyak faktor. Faktor yang dimaksudkan tersebut adalah kurangnya motivasi karyawan sehingga juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso mengindikasikan kurangnya motivasi dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan ketidakmampuan karyawan dalam memaksimalkan jam kerja, Waktu kerja tidak sepenuhnya digunakan dalam bekerja, merasa gajinya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Beberapa karyawan mengeluhkan masalah minimnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Sejauh ini karyawan hanya menerima kompensasi berupa gaji rutin setiap bulan itu pun kerap terlambat pembayarannya, sementara kompensasi seperti bonus jarang perusahaan memberikan, uang lembur sangat minim, insentif yang diberikan hanya pada saat hari-hari besar. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja tercermin dari keterlambatan masuk kerja, target produksi tidak tercapai secara

maksimal. Kepuasan karyawan sangat penting diperhatikan karena berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan didukung dengan motivasi, dan kepuasan dalam bekerja. Terpenuhi aspek-aspek tersebut akan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fenomena tersebut jika tidak disikapi dengan bijak maka akan berakibat kurang baik terhadap tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi dalam bekerja seharusnya menjadi prioritas agar dalam bekerja pegawai bisa maksimal. Berikut ini adalah data target dan realisasi penjualan PT. A3 Fresh Bondowoso Tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel 1.2:

**Tabel 1.2: Penjualan PT. A3 Fresh Bondowoso Tahun 2014-2018**

No	Tahun Jenis Kemasan	Target		Realisasi	
		Botol/kardus	Cup/kardus	Botol/kardus	Cup/kardus
1	2014	60.000	75.000	58.154	74.836
2	2015	70.000	85.000	68.604	83.206
3	2016	80.000	85.000	88.004	85.136
4	2017	90.000	95.000	91.101	93.726
5	2018	100.000	100.000	98.987	104.371

**Sumber : PT. A3 Fresh Bondowoso Tahun 2019**

Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan, dibutuhkan penilaian kinerja. Bapak M. Amar Lutfi selaku bagian produksi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso memberikan setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standart tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu (*Timeless*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat atau dalam periode apa.
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian

yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso?

## 1.3 Tujuan

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah-masalah diatas adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui dan menganalisis Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso
- b. Mengetahui dan menganalisis Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso
- c. Mengetahui dan menganalisis Kepuasan terhadap Kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain:

- a. Bagi Ilmu Pengetahuan  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan rujukan untuk pihak lain yang akan mengambil topik tentang motivasi, kompensasi, kepuasan dan kinerja untuk pengembangan penelitian maupun bahan referensi.
- b. Bagi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajer Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan bagi peneliti tentang analisis motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso serta dapat melatih diri agar tanggap dan peka dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berbeda antara teori yang diperoleh dengan kondisi dilapangan.

