

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki status sangat penting dalam perusahaan pada era sekarang, artinya Karyawan memegang fungsi sangat penting dalam melakukan kegiatan kerja dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Didalam sebuah perusahaan karyawan selalu memiliki peran lebih dalam melakukan setiap kegiatan perusahaan karna karyawan menjadi salah satu faktor penentu terwujudnya atau tidaknya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin dapat dicapai jika tanpa peran karyawan meskipun telah dibantu dengan alat alat yang canggih dan modern yang telah dimiliki perusahaan. PT Asrigita Prasarana adalah Perusahaan yang bergerak dibidang pembangkit listrik tenaga gas dan uap berlokasi di Merah mata kec banyuasin 1 Sumatera selatan. Perusahaan ini memerlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan serta berkualiatas dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran SDM yang tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau intansi, baik pemerintah maupun swasta.

Motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawannya, Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul perasaan lebih semangat atau giat dan dinyatakan dengan perubahan sikap yang lebih semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaan agar dapat memenuhi tujuan perusahaan dan tujuan pribadi. Motivasi akan besar

jika karyawan memiliki sebuah tujuan yang besar pula, jadi Motivasi akan ada jika karyawan memiliki tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins dkk dalam (Busro, 2008:26) Motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sikap mental karyawan yang positif terhadap lingkungan kerja itulah dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Unsur yang merupakan kunci dari motivasi adalah kebutuhan karyawan. Jadi motivasi muncul dalam diri karyawan karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat diartikan jika tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakannya suatu kebutuhan.

Di dalam sebuah organisasi itu sendiri loyalitas karyawan sangatlah penting. Tanpa adanya loyalitas maka sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan tidak dapat mencapai tujuan. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir dan berusaha untuk memajukan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab, kurang disiplin, dan kurang peduli terhadap perusahaan, serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada perusahaan.

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang cakap, disiplin jujur dan dapat bekerja secara profesional dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas biasanya menunjukkan semangat terhadap pekerjaannya. Dia memiliki motivasi

yang tinggi untuk belajar hal-hal baru dan bangga dengan pekerjaannya. Kualitas karyawan adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, kualitas karyawan dapat dilihat dari cara atau kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya, kualitas karyawan sangatlah penting untuk keberlangsungan perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik pastinya bisa bekerja secara individu maupun bekerja dengan kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau tim kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 : 22). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang berbeda satu sama lain, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan keahlian yang berbeda - beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi atau tindakan, Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari keseluruhan pekerjaan, bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menuju permasalahan pada Motivasi kerja yaitu Kebutuhan rasa aman yang belum terpenuhi dengan maksimal, kesehatan keselamatan dalam bekerja harus diutamakan seperti bahaya dampak terhirup Gas bahan kimia yang beracun, Suara mesin yang terlalu bising dan rentan kecelakaan atau cedera yang dialami karyawan. Berdasarkan hasil wawancara saya dengan Manajer sdm Loyalitas karyawan pada perusahaan ini bisa dikatakan rendah terlihat dari cara kerja karyawan yaitu kurang bertanggung jawab sebagai contoh jika ada alat yang rusak

tidak langsung melapor dan juga masalah kejujuran ada terjadi kehilangan peralatan atau atribut milik perusahaan. Karyawan berkualitas sangat penting agar setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Kemampuan kerja yang baik, juga kemampuan bersosialisasi yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengambil **judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, LOYALITAS DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASRIGITA PRASARANA”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana?
2. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana?
3. Apakah ada pengaruh kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana?

### **1.3 Ruang Lingkup**

Dalam Ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini, peneliti hanya membatasi mengenai motivasi kerja, loyalitas, kualitas karyawan dan kinerja karyawan agar dalam penyusunan tugas akhir ini tidak menyimpang dari tujuan pembahasan.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrigita Prasarana.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrigita prasarana.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti Menambah pengetahuan dan wawasan dalam dunia kerja khususnya tentang kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan Hasil peneliti dapat digunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi pihak akademis tugas akhir ini dapat dijadikan referensi perpustakaan dan bahan perbandingan bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian lanjut.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan sehingga pembahasan suatu permasalahan lebih teratur dan terarah, Penulis menggunakan sistematika penulis yang terdiri dari lima bab yaitu

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat serta sistematika penulisan.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka yang memaparkan secara singkat landasan teori, kerangka berpikir dan hipotesis.

#### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metodologi penelitian yang terdiri atas daerah penelitian, metode pengumpulan data, jenis data dan sumber data, metode analisis dan sistematika pembahasan.

#### **BAB IV          GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum daerah penelitian serta struktur organisasi yang digunakan dan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan metode

analisis yang digunakan serta pembuktian dari hipotesis yang diajukan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir dimana penulis akan menarik kesimpulan dan hasil tinjauan dan memberikan saran-saran penelitian yang telah dilakukan mengenai “ Pengaruh motivasi kerja, loyalitas dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrigita Prasarana”.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**