

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT . Satria Raksa Buminusa

Keamanan adalah soal meningkatkan kualitas hidup dengan menciptakan situasi yang aman dan nyaman, baik bagi pekerja maupun untuk melindungi aset perusahaan. Pada tahun 2003, terbit Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur antara lain mengenai pekerja kontrak pihak ketiga (*outsourcing*). Dikarenakan PT. Medco Energi International Tbk *Core business*nya dibidang eksplorasi dan produksi minyak dan gas, sehingga tidak bisa mengelola sendiri tenaga pengamanannya, sedangkan masalah keamanan merupakan kebutuhan yang sangat penting di perusahaan minyak dan gas, untuk itu pada tanggal 24 April 2004, PT. Medco Energi International Tbk memutuskan untuk mendirikan perusahaan pengamanan yang diberi nama PT. Satria Raksa Buminusa, yang khusus bergerak dibidang jasa pengamanan.

Pada awal didirikan PT. Satria Raksa Buminusa difokuskan untuk memenuhi kebutuhan jasa pengamanan perusahaan grup PT. Medco Energi international sendiri. Namun dengan berjalannya waktu saat ini PT. Satria Raksa Buminusa juga menyediakan jasa pengamanan untuk perusahaan diluar grup PT. Medco Energi International Tbk.

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo PT. Satria Raksa Buminusa Berupa lingkaran biru dengan tulisan SRB di dalamnya yang merupakan ketentuan atau standar dari perusahaan induk yaitu PT. Medco Energi Tbk, logo PT. Satria Raksa Buminusa bisa dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Logo PT.Satria Raksa Buminusa

Sumber: PT.Satria Raksa Buminusa

Makna dari logo di atas diambil dari makna logo perusahaan induk SRB yaitu PT. Medco Energi Internasional Tbk, salah satu identitas logo yang diambil oleh SRB adalah Cincin Biru yang bermakna melambangkan Bumi, atau Planet biru, seperti yang nampak dari luar angkasa. Hal ini berkaitan dengan identitas MedcoEnergi dalam upaya menjawab tantangan untuk membangun dunia yang lebih baik, sekaligus mencerminkan MedcoEnergi terhadap Kelestarian energi.

1.1.3 Visi dan Perusahaan

a. Visi

Mewujudkan rasa aman, tertib, nyaman, produktif dan profesional dalam lingkungan kerja internal maupun eksternal.

b. Misi

- 1) Meningkatkan peran masyarakat sekitar dan pegawai dalam mewujudkan rasa aman, tertib, nyaman di lingkungan kerja dan lingkungan masyarakat.
- 2) Membantu aparat keamanan dan pemerintah dalam mewujudkan keamanan ketertiban masyarakat.
- 3) Membentuk dan mengembangkan tenaga pengamanan yang mampu mewujudkan rasa aman, nyaman dan produktif baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan masyarakat.
- 4) Menumbuhkembangkan profesionalisme tenaga pengamanan yang disiplin, berkualitas melalui pendidikan dan latihan bertahap, bertingkat dan berlanjut.

1.1.4 Nilai Budaya PT. Satria Raksa Buminusa

a. Iman

Insan PT.Satria Raksa Buminusa beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bekerja untuk ibadah memberikan manfaat bagi pekerja, perusahaan dan masyarakat.

b. Ekselen

Insan PT Satria Raksa Buminusa selalu bersikap profesional dan sungguh-sungguh dalam mengupayakan hasil yang terbaik untuk memberikan manfaat serta nilai tambah bagi organisasi dan masyarakat.

c. Teladan

Insan PT Satria Raksa Buminusa berperilaku sesuai dengan norma etika dan peraturan yang berlaku dimulai dari diri sendiri sehingga dapat menjadi contoh bagi lingkungan sekitarnya.

d. Harmoni

Insan PT Satria Raksa Buminusa mampu membangun kerjasama dan mengutamakan keberhasilan bersama : Menghargai perbedaan pendapat dan menghormati sesama disiplin dan kolaborasi untuk tercapainya sinergi yang baik.

e. Integritas

Insan PT Satria Raksa Buminusa senantiasa dapat menjaga amanah, jujur, dapat dipercaya serta berkomitmen untuk patuh pada norma dan peraturan yang berlaku.

f. Kepedulian

Insan PT Satria Raksa Buminusa senantiasa peduli pada karyawan, lingkungan kerja dan organisasi sehingga ikut merasa bertanggung jawab dan secara tulus berpartisipasi aktif untuk membawa kemajuan organisasi.

1.1.5 Lokasi Perusahaan

Objek penelitian tugas akhir yang diteliti oleh penulis adalah PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta yang beralamat lengkap seperti pada tabel 1.1 berikut:

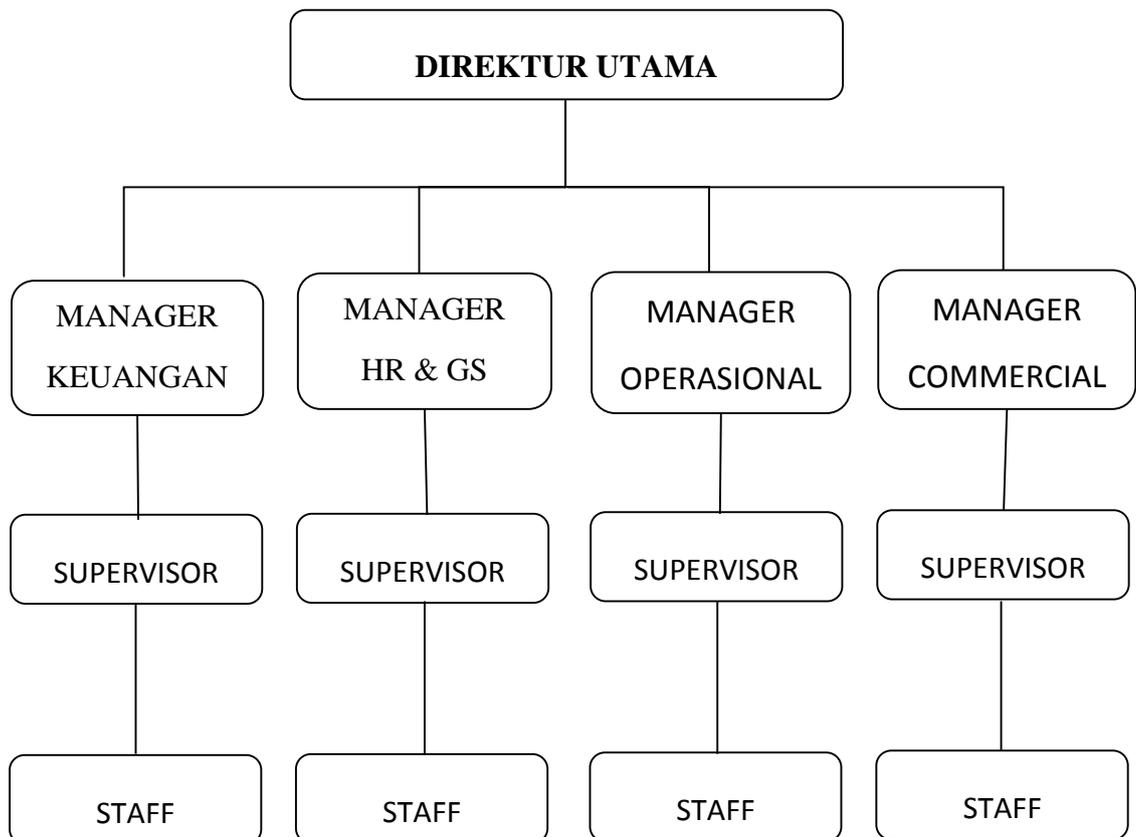
TABEL 1.1

DATA UMUM PERUSAHAAN

Nama Perusahaan	PT.Satria Raksa Buminusa
Alamat	Rukan Tanjung Mas Raya Blok B-1 No.12, Jl.Lenteng Agung, Jakarta Selatan - 12530
Contact Center	021-7883-2081
Office Phone	021-7883-3464

1.1.6 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Satria Raksa Buminusa dibagi berdasarkan fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT.Satria Raksa Buminusa

Sumber : PT.Satria Raksa Buminusa

Uraian Tugas :

a. Direktur Utama

PT Satria Raksa Buminusa adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengamanan, oleh karenanya peran seorang direktur utama merupakan sosok yang menentukan demi tercapainya kelangsungan organisasi, karena direktur utama diwajibkan bisa menjadi fasilitator baik internal maupun eksternal. Secara eksternal dapat diartikan bahwa direktur utama harus mampu menjaga hubungan yang baik dengan pemakai jasa serta mampu mengembangkan dan memperluas usaha. Sedangkan secara internal seorang direktur utama diwajibkan untuk bisa memimpin dan membawahi para manajer agar dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya.

b. Manajer HR & GS

Manajer *Human Resources & General Services* (HR & GS) mengemban fungsi dan peran untuk mengurus masalah kepegawaian baik pegawai staff yang berada dilingkungan perusahaan, pegawai kontrak yang berada di setiap proyek, peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan, sistem penggajian, keperluan tentang kebutuhan rumah tangga di lingkungan manajemen dan proyek, dan bertanggung jawab atas fungsi *General Services* (GS) antara lain, pengadaan barang/jasa keperluan kantor maupun perlengkapan lainnya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut manajer HR & GS dibantu oleh supervisor HR & GS.

c. Manajer Keuangan

Fungsi dan tugas utama dari manajer keuangan adalah memastikan bahwa segala bentuk pemasukan dan pengeluaran harus sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini manajer keuangan diwajibkan untuk bisa mengatur waktu yang tepat dalam membuat perencanaan agar *cash flow* selalu terjaga, salah satu caranya adalah dengan membuat jadwal pembuatan *invoice* atau penagihan secara teratur dan terjadwal, memperhitungkan dan menyisihkan keuntungan, pembayaran pajak dll. Dalam prakteknya manajer keuangan akan dibantu oleh seorang supervisor.

d. Manajer Operasional

Merupakan ujung tombak dari segala kegiatan di lapangan dikarenakan manajer operasional akan bersentuhan langsung dengan masyarakat dan aparat terkait di lapangan. Manajer operasional harus bisa menjembatani kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Dalam prakteknya manajer operasional dibantu oleh beberapa koordinator wilayah dan supervisor.

e. Manajer Commercial

Peran seorang manajer Commercial sangatlah penting di PT Satria Raksa Buminusa karena dari divisi inilah semua kegiatan perusahaan akan dimulai. Hal ini dikarenakan perusahaan yang merupakan perusahaan jasa dimana dalam mendapatkan tender dibutuhkan seorang manajer Commercial yang pintar dalam menghitung budget untuk selanjutnya dijabarkan dalam penawaran untuk memenangkan tender. Dalam prakteknya manajer Commercial juga dibantu oleh seorang superviso

1.2 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai salah satunya adalah memperoleh profit disamping menjaga keberlangsungan hidup. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara menggunakan faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan. Karyawan menempati peranan yang sangat penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan seperti perusahaan pengamanan *security*. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka para pimpinan perusahaan sangat penting agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan PT.Satria Raksa Buminusa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Kinerja pada umumnya digambarkan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja

karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Definisi kinerja karyawan sendiri menurut Suwatno & Priansa (2016 : 196) maka kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Menurut Mangkunegara (2015 : 67) kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2016 :182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Definisi Motivasi Kerja sendiri Menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno & Priansa,(2016: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Maslow dalam Suwatno & Priansa, (2016:172) menyatakan bahwa motivasi, itu juga selalu secara biologis, budaya, dan situasi yang ditentukan juga, Sedangkan Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan staff HRD (*Human Resources Departement*) di PT. Satria Raksa Buminusa, peneliti memperoleh data dan informasi seperti data kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa, yaitu seperti pada tabel 1.2 berikut:

TABEL 1.2
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.SATRIA RAKSA
BUMINUSA

Range Score	Keterangan	%
1	Excellent	>85
2	Exceed Expectation	76-85
3	Meet Expectation	66-75
4	Need Improvement	56-65
5	Un Satisfaction	<56

Sumber: PT. Satria Raksa Buminusa

Selanjutnya data tentang kinerja karyawan perusahaan yang berhasil diperoleh peneliti menunjukkan adanya penurunan, sebagaimana terlihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

TABEL 1.3
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA PADA PT. SATRIA RAKSA
BUMINUSA JAKARTA

NILAI	2016	2017	2018
Excellent	0,00%	0,00%	0,00%
Exceed Expectation	85,11%	59,57%	63,83%
Meet Expectation	14,89%	40,43%	36,17%
Need Improvement	0,00%	0,00%	0,00%
Un Satisfaction	0,00%	0,00%	0,00%

Sumber: PT. Satria Raksa Buminusa

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa pencapaian nilai kinerja karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta pada tahun 2016-2018 mengalami penurunan, kinerja karyawan rata-rata tinggi hanya berada pada kategori *Exit Expectation* dan *Meet Expectation*.

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa kinerja perusahaan terjadi penurunan kinerja dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, yaitu:

- a. Tahun 2016 kinerja mayoritas karyawan berada pada kategori “*Exceed Expectation*”
- b. Tahun 2017 terjadi penurunan kinerja karyawan di banding tahun 2016 dari “*Exceed Expectation* ke *Meet Expectation*”
- c. Pada tahun 2018 terjadi kenaikan sedikit pada kinerja karyawan di banding tahun 2017 sebesar (5,9%).

Menurut Mangkunegara (2015 : 67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

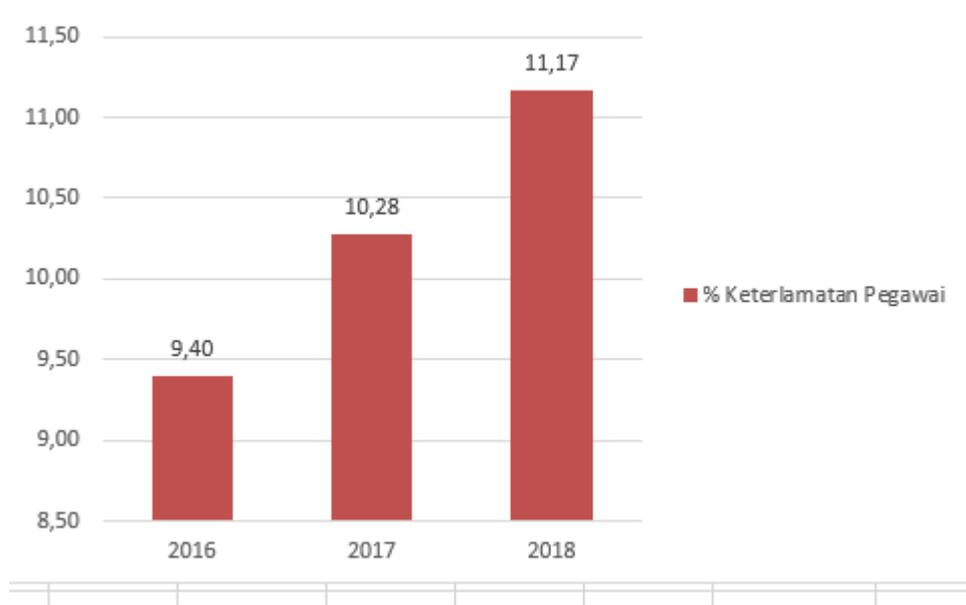
Jumlah pegawai PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta adalah seperti pada tabel 1.4 :

TABEL 1.4
JUMLAH PEGAWAI PT SATRIA RAKSA BUMINUSA
JAKARTA

No.	Bidang	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Keuangan	4
3	HRD & GS	13
4	Operasional	26
5	Commercial	3
	Total	47

Sumber: PT. Satria Raksa Buminusa

Menurut Usman (2013 : 264) salah satu ciri orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah orang yang bisa mengatur waktu dengan baik. dan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta terdapat masalah pada keterlambatan pegawainya, Selanjutnya data tentang keterlambatan pegawai yang berhasil diperoleh peneliti menunjukkan adanya kenaikan, sebagaimana terlihat pada gambar 1.3 dibawah ini:



Gambar 1.3 Laporan Keterlambatan Tahunan Karyawan PT.Satria Raksa Buminusa Jakarta Tahun 2016-2018

Sumber : PT.Satria Raksa Buminusa

Berdasarkan data-data dan fakta-fakta lapangan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta. Data-data pada gambar 1.3 di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja cenderung menurun.

Seorang pegawai dalam bekerja harus bisa mengatur waktu dengan baik, termasuk disiplin mematuhi jadwal kerja, jam masuk kerja, jam istirahat maupun jam pulang kerja, sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan dengan tepat waktu.

Menurut Usman (2013 : 264) salah satu ciri orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah orang yang bisa mengatur waktu dengan baik. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta mengalami peningkatan dari tahun 2016-2018. Berdasarkan uraian-uraian permasalahan di atas peneliti sangat berminat untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Satria Raksa Buminusa Jakarta”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berikut adalah permasalahan penelitian yang akan dibahas :

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa?

- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

Aspek teoritis :

- a. Untuk meningkatkan khazanah ilmu pengetahuan dan pemahaman serta menambah wawasan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait dengan motivasi kerja dan kinerja.

Aspek praktis :

- a. Dapat menjadi masukan bagi PT. Satria Raksa Buminusa dalam memahami kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat menyusun program kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- b. Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan terkait dengan seberapa besar motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6 Waktu dan Periode Penulisan

Penelitian ini bertempat di PT.Satria Raksa Buminusa Jakarta yang dilakukan pada tanggal 5 Januari 2019 sampai dengan 15 Maret 2019.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum tentang isi penelitian meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang hasil kajian kepustakaan terkait dengan topik pembahasan dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan masalah penelitian meliputi uraian tentang jenis penelitian, mengenai variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai cara pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data yang telah melalui proses pengolahan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dalam menyajikan saran atau rekomendasi berdasarkan hasil dari penelitian.