

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah PT Brataco Chemica Cabang Bandung



Gambar 1.1 Logo PT Brataco Chemika

Sumber: bratachem.com

Brataco pertama kali berdiri pada tahun 1968 sebagai perusahaan induk. Berdasarkan data akumulasi pengalaman dan profesionalisme yang semakin meningkat selama perjalanan waktu, perusahaan ini telah berkembang menjadi kelompok besar:

- a. PT Brataco, perusahaan distribusi bahan baku kimia dan bahan baku nasional untuk farmasi, kosmetik, makanan dan industri lainnya.
- b. PT. Ikafood, perusahaan yang memproduksi bumbu dan saus makanan (merek: KOKITA).
- c. PT Ikapharmindo, perusahaan manufaktur produk farmasi dan perawatan pribadi
- d. PT Distribusi Distriversa Buanamas, farmasi dan produk konsumen perusahaan.

Brataco sebagai distributor bahan baku dan bahan kimia nasional telah mendirikan kantor cabang di tujuh provinsi dan kantor cabang pembantu di dua puluh empat kota di seluruh Indonesia. Brataco telah mendirikan pusat distribusi di Tangerang, Banten dengan luas 6500m² dan ruang Gudang dengan luas 2500m² agar dapat melayani semua cabang-cabang pembantu di seluruh wilayah. Pusat distribusi dilengkapi dengan fasilitas pergudangan modern. Sejak bulan Februari tahun 2008, pusat distribusi dioperasikan sesuai dengan sistem manajemen ISO 9001-2000 (PT Brataco Chemika, 2019).

1.1.2 Visi dan Misi PT Brataco Chemica Cabang Bandung

1.1.2.1 Visi PT Brataco Chemika

Visi dari PT Brataco Chemika adalah "Untuk menjadi perusahaan distribusi & perdagangan bahan kimia yang diakui secara nasional" (PT Brataco Chemika, 2019).

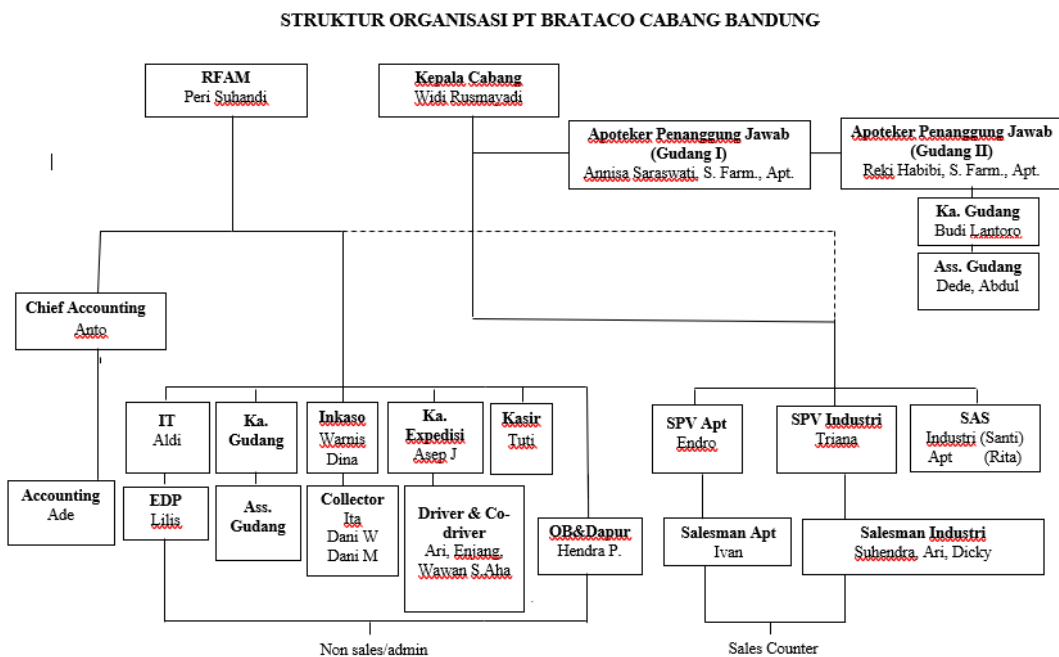
1.1.2.2 Misi PT Brataco Chemika

Berdasarkan data internal PT Brataco Chemika (2019) misi dari PT Brataco Chemika adalah:

1. Memberikan layanan terbaik bagi industri dan masyarakat Indonesia secara nasional, untuk kebutuhan produk kimia konsumen.
2. Membangun sistem manajemen yang *solid* dalam organisasi, melalui tim penjualan dan pemasaran yang profesional, dan memiliki mitra bisnis yang kuat dengan pelanggan dan prinsipal.

1.1.3 Struktur Organisasi

A. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Brataco Chemika Cabang Bandung

Tahun 2019

Sumber: PT Brataco Chemika Cabang Bandung, 2019

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan bisnis atau usaha, perusahaan ingin berkembang dan tercapainya suatu keberhasilan. Hal ini merupakan tujuan utama dari sebuah unit bisnis. Perusahaan harus bisa bekerja dengan efektif agar tercapainya keberhasilan yang diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang dapat dilakukan agar perusahaan dapat bekerja secara efektif, diantaranya kinerja perusahaan dan juga sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik (Kalangi, 2015). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mendapatkan keuntungan secara optimal, perusahaan harus bisa menggunakan sumber daya yang dimilikinya dengan baik, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia. Sutrisno (2015) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan di dalam sebuah perusahaan. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah perusahaan yang kompeten, karyawan di dalam perusahaan harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Ali *et al.*, (dalam Yuswardi, 2019) kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka kurang baik pula kinerja perusahaan.

Setiap perusahaan menggunakan metode yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. PT Brataco Chemika menilai para karyawannya dengan menggunakan Indikator Penilaian Performa atau *Key Performance Indicator* (KPI). Kinerja karyawan PT Brataco dinilai dengan penilaian evaluasi kinerja yang dilakukan setiap semester atau enam bulan sekali dalam waktu satu tahun. Evaluasi penilaian karyawan ini bertujuan untuk melihat siapa yang telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian KPI Karyawan PT Brataco Chemika

Nilai	Kategori
Score 90-100	A
Score 70-89	B
Score 60-69	C
Score <60	D

Sumber: PT Brataco Chemika Cabang Bandung, 2019

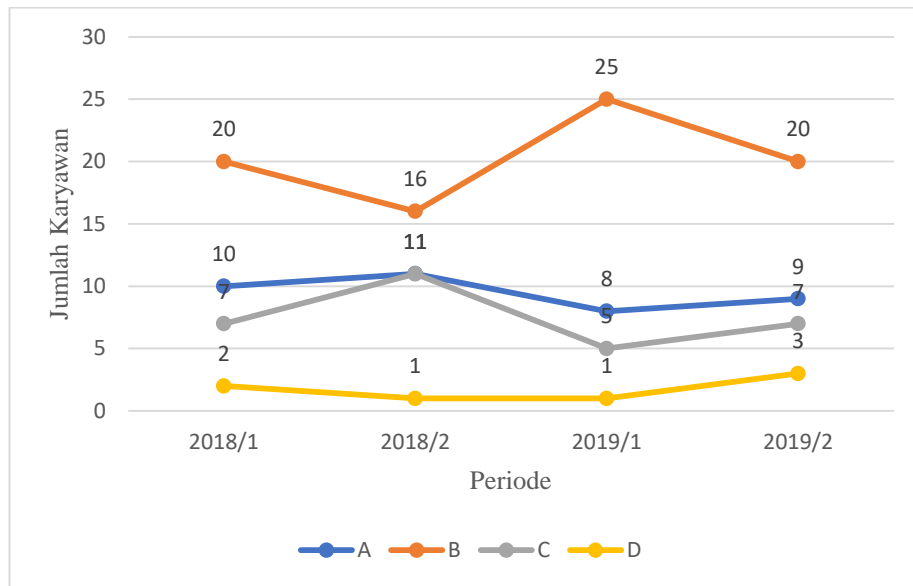
Hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT Brataco Chemika cabang Bandung selama periode tahun 2018-2019 dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 KPI PT Brataco Chemika Cabang Bandung Periode 2018 – 2019

Kategori Penilaian	Tahun			
	2018		2019	
	2018/1	2018/2	2019/1	2019/2
A	25,64%	28,20%	20,51%	23,07%
B	51,28%	41,02%	64,10%	51,28%
C	17,94%	28,20%	12,82%	17,94%
D	5,13%	2,56%	2,56%	7,69%
Total	100%	100%	100%	100%

Sumber: PT Brataco Chemika Cabang Bandung, 2019

Peneliti memperjelas penilaian kinerja karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung periode tahun 2018 -2019 dengan grafik dibawah ini:



Gambar 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung Periode 2018-2019

Sumber: Olahan Peneliti dari Data PT Brataco Chemika Cabang Bandung.

Keterangan:

- 2018/1: Januari – Juni tahun 2018
- 2018/2: Juli – Desember tahun 2018
- 2019/1: Januari – Juni tahun 2019
- 2019/2: Juli – Desember tahun 2019

Pada tabel 1.2 dan gambar 1.3 memberikan gambaran bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung dari tahun 2018 – 2019 belum optimal. Karyawan yang mendapatkan nilai D cenderung meningkat. Target perusahaan adalah agar mencapai angka nol. Pada periode pertama tahun 2018 sebanyak dua karyawan, pada periode kedua tahun 2018 sebanyak satu karyawan, pada periode pertama tahun 2019 sebanyak satu karyawan, dan pada periode kedua tahun 2019 sebanyak tiga karyawan,

Berbeda dengan penilaian D, penilaian B cenderung tidak stabil atau naik turun. Pada periode pertama tahun 2018 sebanyak dua puluh karyawan, pada periode kedua tahun 2018 sebanyak enam belas karyawan, pada periode pertama

tahun 2019 sebanyak dua puluh lima karyawan, dan pada periode kedua tahun 2019 sebanyak dua puluh karyawan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi sebuah dorongan atau sebuah hambatan bagi seorang karyawan. Pemberian *reward* merupakan upaya dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong kinerja karyawan (Aziz dan Asnusa, 2018). Selain itu, kompensasi berpengaruh secara umum terhadap kinerja karyawan, dimana selalu dikaitkan dengan istilah gaji atau pendapatan (Hariati, 2015). Selain *reward* dan kompensasi, budaya organisasi memiliki peran yang cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Mubarak dan Darmanto, 2016). Sidanti (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain berupa pelatihan memiliki efek langsung pada kinerja karyawan (Jugmohun, 2018). Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan (Uddin *et al.*, 2019). Kepemimpinan memiliki peran dan pengaruh terhadap kinerja karyawan (McLarty *et al.*, 2019). Setyawan (2018) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *reward*, kepuasan kerja, perilaku karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pengembangan karyawan, dan lingkungan kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi lepas pantai pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Rida (2019) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pakistan, menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Faktor motivasi kerja menjadi menarik dan memiliki dasar yang kuat untuk diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena fenomena tersebut serta tren hasil penelitian yang stabil dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Azmi dan Heryanto (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setelah melihat hasil dari penelitian yang telah disebutkan, terdapat tren hasil yang stabil yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa naiknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh naiknya motivasi yang dirasakan oleh karyawan, begitu pula sebaliknya. Walaupun penelitian terdahulu menyebutkan pengaruh yang positif, namun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tentu dihadapi oleh semua perusahaan tidak terkecuali PT Brataco Chemika Cabang Bandung.

Motivasi memiliki arti penting bagi suatu perusahaan. Hamali (2016:132) menyebutkan karyawan yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi menyebabkan tingkat produktivitas rendah. Analet (2016) memiliki pendapat yang sejalan dengan Hamali, yang menjelaskan karyawan yang kehilangan motivasi kerja adalah karyawan yang kehilangan minat dan karyawan yang berhenti terlibat, sehingga karyawan akan cenderung terlambat masuk kerja dan sering ijin sakit. Berdasarkan pemikiran tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, sedangkan karyawan akan kehilangan minat untuk bekerja sehingga memiliki tingkat absensi yang tinggi apabila karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja.

Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai motivasi kerja yang terjadi pada karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Peneliti menggunakan absensi kehadiran karyawan PT Brataco Chemika periode bulan Januari 2020 sampai bulan Juni 2020.

**Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung
Periode Januari – Juni 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase %
Januari	155	48	30.97%
Februari		34	21.94%
Maret		43	27.74%
April		30	19.35%
Mei		27	17.42%
Juni		12	7.74%

Sumber: Data Internal PT Brataco Chemika Cabang Bandung

Melalui tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terjadi perbedaan angka absensi pada karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung periode bulan Januari sampai Juni 2020. Sebanyak 48 karyawan terlambat atau 30,97% keterlambatan terjadi dalam bulan Januari. Terjadi penurunan keterlambatan pada bulan Februari dengan persentase sebesar 21,94% keterlambatan atau sebanyak 34 karyawan terlambat. Pada bulan Maret terjadi kenaikan jumlah karyawan sebanyak 43 karyawan atau 27,74% keterlambatan. Pada bulan April terjadi penurunan kembali pada tingkat keterlambatan karyawan, terdapat 19 karyawan terlambat atau 19,35% keterlambatan. Selanjutnya, pada bulan Mei terjadi sebanyak 27 karyawan terlambat atau terjadi 32,26% keterlambatan. Terakhir, pada bulan Juni sebanyak 12 karyawan terlambat atau terjadi 7,74% keterlambatan, yang dimana dapat disebut terjadi penurunan keterlambatan karyawan.

Berdasarkan data yang telah didapat, dapat diketahui bahwa terjadi angka penurunan yang cukup signifikan dari bulan Januari hingga bulan Juni, namun terjadi kenaikan angka keterlambatan pada bulan Maret yaitu 43 karyawan atau sebesar 27,74%. Menurut Damayanti (2016) karyawan yang merasa tidak puas dengan konteks pekerjaan, seperti kebijakan, administrasi, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja akan menimbulkan faktor ketidakpuasan (*dissatisfier*), tingkat absensi dan juga *turnover* yang tinggi. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, karyawan cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor intrinsik yang timbul dari pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan dan tanggung jawab.

Sejalan dengan pendapat Damayanti *et al.* (2018) menyebutkan bahwa naik turunnya absensi karyawan disebabkan oleh rendahnya motivasi yang dirasakan karyawan. Apabila pada suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi artinya kemungkinan kinerja karyawan rendah, oleh sebab itu salah satu faktor sulitnya tercapai target perusahaan karena memiliki pengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan data absensi di atas, dapat disimpulkan bahwa belum meratanya motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Brataco Chemika

Cabang Bandung serta beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan membuat peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai motivasi kerja yang tercipta dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung. Sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung”** untuk dijadikan penelitian.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk membahas hal ini lebih lanjut.

Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja yang dimiliki karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Brataco Chemika Cabang Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brataco Chemika Cabang Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung.
2. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat kepada berbagai kalangan untuk dapat dijadikan sebagai sarana memecahkan dan juga mengantisipasi masalah dalam hal motivasi kerja dan kinerja karyawan. Manfaat lain yang diharapkan peneliti terhadap penelitian ini adalah:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk menambah wawasan dan meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brataco Chemika Cabang Bandung.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan bagi perusahaan, terutama meningkatkan kinerja karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti memiliki ruang lingkup dalam melakukan penelitian ini untuk menjaga konsistensi penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian. Ruang lingkup penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1.6.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian telah menetapkan bahwa lokasi dan objek penelitian ini adalah PT Brataco Chemika Cabang Bandung. Responden pada penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan tersebut.

1.6.2 Waktu dan Periode Penelitian

Periode penelitian ini dilakukan pada periode tahun 2020 pada bulan Januari hingga Mei.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini diharapkan dapat membantu pembaca dalam membaca dan memahami isi dari skripsi ini. Maka dari itu penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada Bab pendahuluan ini peneliti menjelaskan hal mengenai tinjauan objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan hal mengenai tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan hal mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan hal mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini peneliti mengemukakan tentang hal mengenai kesimpulan dan saran.