

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Baik perusahaan kecil, menengah maupun besar, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing. Salah satu faktor yang dijadikan pegangan perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur perusahaan lainnya. Jika perusahaan tidak mempunyai sumber daya manusia yang terampil dan ahli dalam bidangnya, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Meskipun sumber daya lainnya tersedia seperti material, mesin dan modal tetapi hanya manusialah yang dapat memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang ada tersebut. Tidak ada satu pun fungsi manajemen dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya unsur manusia atau karyawan sebagai tenaga pelaksana atau penggerak dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tumbuh kembangnya suatu perusahaan boleh dikatakan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Apabila setiap karyawan memiliki kredibilitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju berjalannya perusahaan akan lancar dan pada akhirnya mencapai tujuan sesuai dengan rencana.

Dalam menggerakkan sumber daya manusia, pimpinan hendaknya tidak mengabaikan setiap kebutuhan, harapan dan keinginan yang merupakan sumber kekuatan yang strategis dalam jiwa manusia yang tentu saja dapat memotivasi semangat dan kemauan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya manusia bekerja bertujuan untuk memenuhi

kebutuhan. Kebutuhan tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari dikarenakan selama hidup manusia membutuhkan bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang dalam bekerja yang tentunya memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:312). Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang positif di bidang manajemen organisasi adalah teori “Hierarki Kebutuhan” yang dikemukakan Abraham Maslow (Samsudin, 2005:283). Menurut teori ini bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Manfaat atas pemenuhan kebutuhan karyawan yaitu memotivasi karyawan sehingga menciptakan gairah kerja dan produktivitas kerja meningkat.

Setiap pimpinan perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, dilain pihak para karyawan pun memiliki motivasi kerja yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Sehingga dengan itu, maka pihak perusahaan dituntut untuk bisa memadukan kepentingan dan kebutuhan karyawan dengan sasaran-sasaran organisasi sehingga ada keselarasan. Dengan kata lain, pihak manajemen harus mengembangkan strategi yang bisa mengumpukan balik tumbuhnya motivasi kerja pada diri karyawan dengan jalan mengetahui dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan.

PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang berdiri pada tahun 2003 beralamat di Jalan Tanjung Siapi-api No. 2846 Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang migas, yang secara khusus melakukan kegiatan pengisian dan pengangkutan bulk elpiji. PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang merupakan salah satu SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji) swasta yang bertugas untuk mengangkut,

mengisikan dan menyerahkan LPG kepada agen yang ditunjuk oleh PT Pertamina. Perusahaan ini menyadari bahwa karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, khususnya karyawan bagian operator yang melakukan kegiatan inti dari perusahaan yaitu bertugas dalam pengisian ulang tabung elpiji. Bentuk motivasi kerja yang telah diberikan oleh PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja adalah berupa pemberian tunjangan, seperti tunjangan tetap, transportasi, makan, asuransi atau jaminan kesehatan serta penyediaan perlengkapan dan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lengkap mengingat pekerjaan bagian operator rentan dengan kecelakaan kerja.

Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan, kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pimpinan harus mengetahui, memahami, dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawan agar karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meninjau seberapa besar persentase motivasi kerja karyawan bagian operator PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang bagian Operator yang didasarkan oleh teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow. Sehubungan dengan hal tersebut penulis tertarik untuk membahasnya secara lebih mendalam dalam bentuk Laporan Akhir dengan judul **“Tinjauan Tingkatan Motivasi Kerja Karyawan Bagian Operator (Studi Kasus pada PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang)”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam Laporan Akhir ini adalah “Bagaimana tingkatan motivasi kerja karyawan bagian operator PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang dilihat dari Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow?”.

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar pembahasan dalam penulisan ini tidak menyimpang serta terarah dari perumusan masalah yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai motivasi kerja karyawan bagian operator PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

#### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan dari penulisan Laporan Akhir ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkatan motivasi kerja karyawan bagian operator pada PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang berdasarkan pada teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.

#### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Bagi Penulis

Dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan kepada penulis dalam bidang sumber daya manusia tentang tingkatan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan tentang tingkatan motivasi kerja karyawan.

### **1.5 Metodologi Penelitian**

#### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang yang beralamat di Jalan Tanjung Siapi-api No. 2846 Palembang. Penulis membahas mengenai tingkatan motivasi kerja karyawan pada bagian operator PT Kalindo Matesu Goautama

Gas Palembang. Dimana motivasi tersebut diukur berdasarkan tingkatan kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow, yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya (Yusi dan Idris, 2009:103). Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian operator PT Kalindo Matesu Goatuma Gas Palembang.

### **1.5.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang penulis gunakan dalam pengumpulan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini adalah:

#### **1. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Riset lapangan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan terjun langsung ke objek penelitian dan melihat segala kegiatan yang akan diteliti. Riset lapangan ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya (Suliyanto, 2006:140). Dalam penelitian ini penulis membagikan kuesioner kepada 28 karyawan bagian operator pada PT Kalindo Matesu Goatuma Gas Palembang.

#### **2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)**

Dalam penyusunan Laporan Akhir ini, penulis mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku atau

literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas yang akan dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

#### **1.5.4 Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian operator pada PT Kalindo Matesu Goatama Gas Palembang sebanyak 28 karyawan.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari kuantitas populasi yang mencerminkan dari keseluruhan populasi tersebut (Pasolong, 2012:101). Teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel (Pasolong, 2012:106). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi yang ada yaitu seluruh karyawan bagian operator pada PT Kalindo Matesu Goautama Gas Palembang yang berjumlah 28 orang.

#### **1.5.5 Analisis Data**

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, teknik analisa data yang penulis gunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data-data kuantitatif yang diperoleh penulis dinyatakan dalam bentuk angka sebagai hasil dari pengamatan dan pengukuran yang dapat ditunjukkan melalui persentase lalu dijelaskan dalam bentuk kata, kalimat, skema atau gambar.

Penulis akan melakukan perhitungan hasil dari kuesioner-kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan perusahaan dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:132).

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Metode Penelitian Bisnis (Sugiyono, 2010:133)

Setelah semua pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner dijawab oleh karyawan, maka akan didapatkan skor. Setiap skor dari pertanyaan atau pernyataan tersebut kemudian akan dihitung, guna mendapatkan persentase dari indikator yang diteliti. Menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:

$$\text{ut: } \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Total Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

Total skor penelitian = Jawaban Responden x Bobot Nilai (1 - 5)

Skor Ideal = Skala nilai tertinggi x Jumlah Responden

Hasil dari persentase jawaban yang didapat kemudian diinterpretasikan berdasarkan skor/angka yang ditentukan, seperti berikut:

Angka (0% - 20%) = Sangat Lemah

Angka (21% - 40%) = Lemah

Angka (41% - 60%) = Cukup

Angka (61% - 80%) = Kuat

Angka (81% - 100%) = Sangat Kuat

