

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usaha dan pencapaian tujuannya tidak terlepas dari adanya sumber daya yang mendukung kegiatan usahanya. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Baik atau tidaknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tergantung dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya. Berhasil tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang dipakai, tetapi juga dari sumber daya manusia yang ada dibalik sarana tersebut. Jadi manusia sebagai sumber daya manusia tetap merupakan subjek dan tujuan dari manajemen personalia.

Setiap perusahaan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawannya melakukan hal yang tidak mudah untuk ditempuh, hubungan antara atasan dan karyawan sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan. Ketika suatu perusahaan melakukan atau memberikan perlakuan yang seimbang antara hak-hak dan kewajiban karyawan, maka tidak menutup kemungkinan karyawan akan terpuaskan dan bekerja lebih produktif. Bahkan dampak positif lainnya yang muncul adalah karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja, sedikitpun tidak merasa terbebani serta akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan-pekerjaannya

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bertanggung jawab. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, *reward*, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya.

PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru berdiri dilahan seluas \pm 20 Ha, berada di Kelurahan Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru Provinsi Riau. PT. Asia Forestama Raya adalah suatu industri yang bergerak dibidang *plywood*. Jenis produk yang diproduksi antara lain *Raw Plywood*,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Product Secondary Process (Polyester Plywood dan Film Face) dan Kayu Gergajian atau *Moulding*. Kendala yang muncul ketika melakukan produksi kayu lapis ini adalah berasal dari sumber daya manusianya yang selama beberapa tahun belakangan jumlah karyawan pada departemen *Plywood Line* mengalami penurunan, hal ini tentunya akan berakibat pada hasil produksi perusahaan. Departemen *Plywood Line* ini termasuk kategori pekerjaan yang beresiko, sebab hampir seluruh pekerjaan berhadapan langsung dengan mesin-mesin besar yang diperlukan kehati-hatian yang tinggi dalam menggunakannya.

PT. Asia Forestama Raya telah memberikan motivasi sebelumnya dengan cara pemberian bonus kepada karyawan yang disiplin dengan kehadiran atau absensi dan bonus bagi karyawan yang dapat mencapai target produksi. Namun dengan adanya motivasi yang telah diberikan, pihak perusahaan melihat karyawan masih ada yang belum termotivasi dan setiap tahunnya jumlah karyawan dibagian *Plywood Line* semakin berkurang, sehingga dalam hal ini pihak perusahaan membutuhkan waktu dan biaya untuk pengadaan sumber daya manusia yang baru. Seperti halnya perekrutan karyawan sangat membutuhkan waktu, yang mana sistem perekrutan di PT. Asia Forestama Raya dilakukan dengan seleksi surat lamaran yang masuk dan melakukan wawancara dengan syarat usia pelamar 17 Tahun-batas usia pensiun.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan yang ada di PT. Asia Forestama Raya pada departemen *Plywood Line*, penyebab sementara karyawan keluar masuk dan berkurang setiap tahunnya dikarenakan fasilitas dan kompensasi yang diberikan perusahaan belum memuaskan karyawan. Berikut gambaran karyawan saat bekerja di lantai produksi PT. Asia Forestama Raya.



Gambar 1.1 Karyawan di Lantai Produksi
(Sumber: PT. Asia Forestama Raya, 2017)

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat perilaku karyawan saat bekerja ada yang duduk-duduk sehingga menjadi tidak efektif dalam bekerja, padahal pekerjaan ini harus membutuhkan ketelitian dan gerakan yang cepat agar tidak menimbulkan cedera dan pemborosan bahan. Bahkan terkadang ada karyawan perempuan yang sedang mengobrol disaat bekerja, sehingga mandor sering menegurnya. Berikut data jumlah karyawan di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru pada departemen *Plywood Line* Tahun 2014-2016:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan yang Masuk dan Mengundurkan diri di Departemen *Plywood Line* pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2014-2016.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Mengundurkan Diri	Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)
2014	414	14	10	410
2015	402	8	12	406
2016	406	14	6	398

Sumber: PT. Asia Forestama Raya (2017)

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan pada departemen *Plywood Line* selama tiga tahun terakhir dengan fluktuasi kenaikan dan penurunan karyawan yang mengundurkan diri dan masuk dengan jumlah yang relatif tidak jauh. Pada tahun 2015 mengalami penurunan jumlah karyawan yang tinggi, hal ini disebabkan bukan hanya terjadi pengunduran diri karyawan tetapi juga terjadi pemecatan karyawan yang tidak disiplin sebanyak 8 orang. Penurunan jumlah karyawan ini bila dibiarkan terus terjadi akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini tentunya akan menjadi masalah besar bagi perusahaan untuk memaksimalkan proses produksi, dimana jumlah sumber daya yang ada semakin berkurang. Selain itu tingkat absensi karyawan pada departemen *Plywood Line* juga mengalami peningkatan. Adapun tabel absensi tahunan karyawan *Plywood Line* di PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2014-2016:

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan di Lantai Produksi *Plywood Line* pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2014-2016.

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit		Izin		Alpha		Total	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
2014	414	294	186	0,27	194	0,33	222	0,29	602	0,30
2015	402	293	241	0,36	213	0,36	245	0,33	699	0,35
2016	406	294	250	0,37	178	0,30	286	0,38	714	0,35
Jumlah			677	100	585	100	753	100	2.015	100

Sumber: PT. Asia Forestama Raya (2017)

Berdasarkan Tabel 1.2 jumlah absensi alpha karyawan semakin meningkat dari tahun 2014-2016. Terlihat pada tahun 2014 jumlah absensi karyawan menunjukkan angka 0,29%, pada tahun 2015 menunjukkan angka 0,33% dan peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2016 yang menunjukkan 0,38%, data di atas dapat diketahui ada kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan yang dapat berpengaruh pada jumlah produksi di perusahaan. Berikut data rekapitulasi hasil data produksi *Plywood* Tahun 2014-2016:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Data Produksi dan Jumlah Permintaan *Plywood* pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Tahun 2014-2016.

No	Tahun	Produksi Bersih (m ³)	Target Produksi (m ³)	Selisih Jumlah Produksi	Jumlah Permintaan (m ³)	Keterangan
1	2014	62.512,45	62.400	112,45	60.988,15	Tercapai dan Terpenuhi
2	2015	58.876,06	62.400	-3.523,94	61.105,36	Tidak Tercapai dan Tidak Terpenuhi
3	2016	55.065,68	62.400	-7.334,32	61.203,20	Tidak Tercapai dan Tidak Terpenuhi

Sumber: PT. Asia Forestama Raya (2017)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa produksi *plywood* di PT. Asia Forestama Raya pada tahun 2014-2016 mengalami penurunan, kemungkinan besar hal ini juga dilatarbelakangi dengan kinerja sumber daya manusia yang ada. Perputaran karyawan atau keluar masuknya karyawan tentu memiliki dampak kurang baik terhadap organisasi dan hasil produksi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu. Selain itu, dengan adanya penurunan hasil produksi permintaan pelanggan ada yang tidak terpenuhi, hal ini terlihat pada permintaan

produk pada tahun 2014-2016 di PT. Asia Forestama Raya mengalami peningkatan, namun pada tahun 2015 dan 2016 jumlah permintaan pelanggan masih ada yang tidak terpenuhi, ini disebabkan karena perusahaan hanya dapat mencapai target produksi di tahun 2014 dan stok yang ada pada tahun 2014 juga tidak dapat menutupi jumlah permintaan yang ada pada tahun 2015. Jika hal ini terus dibiarkan perusahaan akan mengalami kerugian, oleh karena itu pihak perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan agar dapat memenuhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga jumlah produksi dan permintaan dapat terpenuhi. Berdasarkan hasil kuesioner awal yang telah disebar kepada karyawan di PT. Asia Forestama Raya pada bagian *Plywood Line* penyebab sementara menurunnya motivasi dapat terlihat dari rekapitulasi hasil data kuesioner awal sebagai berikut:

Tabel 1.4 Rekapitulasi Data Kuesioner Karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Bagian *Plywood Line*

No	Kriteria	Pertanyaan	Jumlah Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
1	Kepuasan Kerja	P1	8	25	4	3	0
		P2	6	29	5	0	0
		P3	1	19	9	7	4
		P4	12	23	5	0	0
		P5	1	18	11	10	0
		P6	3	17	8	12	0
		P7	3	19	11	6	0
		P8	3	16	14	3	4
		P9	2	21	10	3	4
		P10	2	19	14	3	2
			Jumlah	41	206	91	47
	Rata-rata	4,1	20,6	9,1	4,7	1,4	
2	Tingkat <i>Stress</i> Kerja	P11	6	23	3	8	0
		P12	11	26	2	1	0
		P13	18	21	0	0	0
		P14	7	18	9	6	0
		P15	3	9	13	14	1
		P16	2	19	7	8	3
		P17	6	15	9	10	0
		P18	2	14	10	14	0
		P19	2	14	6	16	2
		P20	1	12	13	13	1

Sumber: Pengumpulan Data (2017)

Tabel 1.4 Rekapitulasi Data Kuesioner Karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru Bagian *Plywood Line* (Lanjutan)

No	Kriteria	Pertanyaan	Jumlah Jawaban				
			SS	S	R	TS	STS
2	Tingkat <i>Stress</i> Kerja	P21	1	7	4	26	2
		P22	0	12	14	14	0
		P23	0	15	10	10	5
		P24	1	16	15	4	4
		Jumlah	60	221	115	144	18
		Rata-rata	4,29	15,79	8,21	10,29	1,29
3	Fasilitas Kerja	P25	3	23	9	3	2
		P26	1	17	14	5	3
		P27	5	31	3	1	0
		P28	6	34	0	0	0
		P29	14	23	3	0	0
		Jumlah	29	128	29	9	5
		Rata-rata	5,8	25,6	5,8	1,8	1
4	Kinerja	P30	8	32	0	0	0
		P31	12	27	1	0	0
		P32	9	23	5	3	0
		P33	13	26	1	0	0
		Jumlah	42	108	7	3	0
		Rata-rata	10,5	27	1,75	0,75	0

Sumber: Pengumpulan Data (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 terkait kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan produksi *Plywood Line* di PT. Asia Forestama Raya data yang didapat menunjukkan karyawan yang menjawab setuju pada kriteria kepuasan kerja sebanyak 20,6 orang, karyawan yang menjawab setuju pada kriteria tingkat *stress* sebanyak 15,79 orang, karyawan yang menjawab setuju pada kriteria fasilitas kerja sebanyak 25,6 orang, sedangkan karyawan yang menjawab setuju pada kriteria kinerja sebanyak 27 orang. Oleh karena itu, masih perlu dilakukan analisis untuk menentukan faktor dominan apa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Salah satu metode yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan motivasi kerja karyawan adalah dengan metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) dan Klasifikasi *Naive Bayes*. Metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) didasarkan pada konsepnya dimana, alternatif terpilih yang baik tidak hanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki jarak terpendek dari solusi ideal positif tetapi juga memiliki jarak terpanjang dari solusi ideal positif.

Sedangkan *Naive Bayes* adalah sebuah pengklasifikasian probabilistik sederhana yang menghitung sekumpulan probabilitas dengan menjumlahkan frekuensi dan kombinasi nilai yang diberikan. Konsep metode TOPSIS yang nantinya digunakan dalam menentukan perangkingan dari beberapa kriteria dan Klasifikasi *Naive Bayes* digunakan untuk menghasilkan peluang di dalam hasil keputusan dari TOPSIS dengan menggunakan kriteria yang lebih spesifik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana analisa penentuan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menggunakan metode TOPSIS dan klasifikasi *Naive Bayes* pada PT. Asia Forestama Raya Pekanbaru”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan melihat beberapa kriteria dan alternatif dari data menjadi informasi dengan metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) dan Klasifikasi *Naive Bayes*.
2. Untuk memberikan suatu usulan kepada perusahaan dengan menganalisa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan metode perangkingan TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) dan pengklasifikasian *Naive Bayes* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja dengan mengolah data yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai beberapa kriteria dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini didapatkan dibangku kuliah pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi berupa masukan dan gambaran bagi pihak PT. Asia Forestama Raya untuk dapat memperbaiki motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dengan faktor yang mempengaruhinya.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mengurangi ruang lingkup yang terlalu besar dalam penelitian ini, maka dibuatlah batasan masalah agar tidak keluar dari permasalahan. Adapun yang dijadikan batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada shift 1
2. Penelitian dilakukan pada departemen *Playwood Line* di lantai produksi

1.6 Posisi Penelitian

Penelitian mengenai motivasi kerja karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh penerapan hal ini pada perusahaan yang diteliti. Untuk dapat melihat secara lebih jelas posisi peneliti dengan lainnya, maka akan ditampilkan pada Tabel 1.5.



Tabel 1.5 Posisi Penelitian

Nama	Yeni Fitria	Sindi Larasati, Alini Gilang	Satriawaty Mallu	Alfa Saleh	Ratna Putri Lestari
Tahun	2011	2014	2015	2015	2017
Judul Penelitian	Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan berprestasi menggunakan metode AHP dan TOPSIS	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	Sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap menggunakan metode TOPSIS	Implementasi metode klasifikasi <i>Naive Bayes</i> dalam memprediksi besarnya penggunaan listrik rumah tangga	Analisa penentuan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menggunakan metode TOPSIS dan klasifikasi <i>Naive Bayes</i>
Tujuan Penelitian	Untuk membangun sistem pendukung dalam pemilihan karyawan berprestasi menggunakan metode AHP dan TOPSIS.	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi dengan melihat beberapa variabel yaitu Kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.	Untuk merancang sebuah sistem pendukung keputusan penentuan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yang dapat membantu perusahaan dalam memilih karyawan yang tetap dengan menggunakan bahasa pemrograman Java NetBean dan XAMPP.	Untuk mengetahui dan memprediksi penggunaan listrik rumah tangga menggunakan teknik klasifikasi data mining menggunakan <i>Naive Bayes</i> .	Untuk melakukan pengambilan keputusan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan melihat beberapa kriteria dan alternatif dari data menjadi informasi dengan metode TOPSIS dan <i>Naive Bayes</i> .
Objek Penelitian	PT. Mitra Beton Mandiri	Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)	PT. Gowa Motor Group	Listrik Rumah Tangga	PT. Asia Forestama Raya
Metode	AHP dan TOPSIS	SPSS	TOPSIS	<i>Naive Bayes</i>	TOPSIS dan <i>Naive Bayes</i>

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan digunakan agar laporan ini tersusun dengan baik. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, posisi penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang teori-teori mengenai motivasi kerja yang digunakan dalam pembatasan maupun penyelesaian masalah, teori-teori tersebut antara lain mengenai sumber daya manusia, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) dan Klasifikasi *Naive Bayes*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menjelaskan mengenai langkah-langkah yang digunakan dalam proses penelitian yang dilakukan dalam pelaksanaan laporan penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Menjelaskan secara skematis langkah-langkah yang digunakan dalam proses pengumpulan data, pengolahan data hingga pemrosesan data menggunakan metode TOPSIS (*Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution*) dan Klasifikasi *Naive Bayes*.

BAB V ANALISA

Berisikan analisa-analisa tentang hasil dari pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan berdasarkan data yang ada.

BAB VI PENUTUP

Menguraikan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan serta mencoba memberikan saran-saran sebagai langkah yang dapat diambil.