

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Sumber Daya Manusia yang disebut disini salah satunya adalah para Karyawan Negeri, karyawan adalah seseorang yang diberikan tugas dan tanggung jawab oleh manajernya untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana dalam undang-undang pemerintah menetapkan kebijakan mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan yaitu undang-undang no 13 tahun 2003 ditetapkan 8 jam kerja sehari dan 40 hari dalam seminggu. (Bangun, 2002:131)

Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memerlukan dorongan agar lebih terpacu dalam menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan institusi maupun individu. Dengan kata lain apabila termotivasi maka kinerja akan baik dan komitmen terhadap organisasi juga akan baik tetapi sebaliknya jika motivasi kurang maka kinerja akan kurang dan komitmen terhadap organisasi pun sudah tentu akan menurun.

Menurut Moekijat (2002:5) mendefinisikan motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu; proses motivasi mencakup: (a) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipenuhi, (b) Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan (c) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Lebih lanjut Hamalik (2004:161) bahwa motivasi berfungsi sebagai berikut: (1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar/bekerja, (2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah.

Artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan, dan (3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Orang yang mempunyai motivasi berprestasi berusaha kearah mencapai hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan. Ia akan bahagia atas keberhasilan yang diperolehnya. Perasaan bahagia akan mendorong dirinya untuk bekerja lebih giat, tekun, penuh tanggung jawab serta semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

PT.Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru, merupakan salah satu pabrik karet yang ada di kota pekanbaru tepatnya di kecamatan Rumbai Pesisir,yang berdekatan dengan aliran Sungai Siak. Jumlah tenaga kerja di PT.Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru yang ada dirasakan masih sangat terbatas dan cenderung jumlahnya semakin lama semakin berkurang. Tenaga kerja yang ada di PT.Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru pada tahun 2009 berjumlah 492 yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan harian dan karyawan pemborong.

Karyawan pada tahun 2012 berjumlah 467 orang, sedangkan jumlah produksi karet meningkat atau terjadi peningkatan jumlah produksi. Namun seiring dengan berkembangnya sektor produksi tersebut, tidak diimbangi hal yang sama dengan peningkatan jumlah tenaga kerja. Hal ini terjadi karena sebagian dari tenaga kerja di PT.Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru lebih memilih untuk menjadi pegawai struktural. Pengurangan jumlah tenaga kerja ini dapat diartikan sebagai tidak adanya motivasi kerja pegawai di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga kerja di PT.Riau Crumb Rubber Faktory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan atau kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan kerja dan keinginan serta harapan pribadi. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri seseorang (*environment factors*), seperti status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan gejala di atas diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru yang keluar atau resend. Selain itu juga masih ada sebagian karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari kebiasaan karyawan dalam menunda-nunda pekerjaan, dan juga kurangnya keinginan karyawan mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pembagiannya. Walaupun demikian, masih terdapat karyawan yang menjaga kinerjanya dengan menunjukkan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dengan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat keluar masuk karyawan total (*total labour turn over* atau total LTO) selama tahun 2009 sampai akhir Desember 2013. Terlihat adanya kenaikan keluar masuk karyawan total dapat dilihat pada (Tabel 1.1). Prosentase rata-rata kenaikan LTO ini berada di atas standar LTO perusahaan untuk cabang sebesar 5% pertahun.

Tabel 1.1.
Tingkat Keluar Masuk Karyawan Total (Total LTO) di PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru Tahun 2006 – 2012

Tahun	Jumlah Karyawan	<i>Total Labour Turn Over</i>			
		Jumlah		Prosentase	
		(+)	(-)	(+)	(-)
2009	77(org)	8	10	10.39	12.98
2010	75(org)	9	13	12.00	17.33
2011	71(org)	8	14	11.27	19.72
2012	65(org)	10	15	15.38	23.07
2013	60(org)	9	18	15.00	30.00

Sumber : PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir rekapitulasi LTO karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) Pekanbaru mengalami peningkatan atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2009 terdapat jumlah karyawan 77 yang tingkat masuknya karyawan 10.39% dan tingkat keluarnya karyawan 12.98%, kemudian pada tahun 2010 turun menjadi jumlah karyawan 75 dengan tingkat masuk karyawan 12.00% dan tingkat keluar karyawan 17.33%, selanjutnya pada tahun 2011 jumlah karyawan 71 dengan tingkat karyawan masuk 11.27% dan tingkat karyawan keluar 19.72%, pada tahun 2012 jumlah karyawan 65 dengan tingkat karyawan masuk 15.38% dan tingkat karyawan keluar 23.07, dan pada tahun 2013 jumlah karyawan 60 dengan tingkat karyawan masuk 15.00% dan tingkat karyawan keluar 30.00%. Dilihat persentase tingkat LTO karyawan PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) Pekanbaru, dari tahun 2009 sampai 2013 mengalami penurunan jumlah karyawan yang setiap tahunnya.

Untuk mengetahui sejauh mana perkembangan pencapaian target produksi dan relisasi produksi yang berhasil capai oleh pabrik PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT. RICRY) dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2 : Target Produksi Dan Realisasi PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru Tahun 2009-2013

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase Pencapaian
2008	24.000	20.760	86,5%
2009	24.000	19.887	82,9%
2010	24.000	22.799	95%
2011	24.000	21.759	90,7%
2012	24.000	19.944	83,1%

Sumber : PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru,2014

Berdasarkan data diatas terlihat realisasi produksi yang dicapai cenderung berfluktuasi. Hal ini dapat kita lihat pada pencapaian target produksi data diatas, dimana tahun 2009 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 20.760 dengan persentase 86,5%. Pada tahun 2010 perusahaan

menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 19.887 atau turun jumlah dari tahun lalu dengan persentase 82,9%. Selanjut nya pada tahun 2011 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 22.799 atau kemudian naik jumlah dari tahun lalu dengan persentase 95%. tahun 2012 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 21.759 atau mengalami penurunan jumlah dari tahun lalu dengan persentase 90,7%. tahun 2013 perusahaan menargetkan produksi sebesar 24.000 dan reslisasi yang tercapai dalam produksi sebesar 19.944 atau mengalami penurunan jumlah dari tahun lalu dengan persentase 83,1%.

Dari hasil observasi di PT.Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY), diketahui bahwa suasana kerja di lingkungan internal yang begitu berisik, berhadapan dengan alat berat dan mesin-mesin pengolahan karet yang membahayakan jiwa pekerja dan iklim kerja yang cenderung keras lingkungan yang kotor yang dihadapi oleh karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru setiap harinya. Tempat penjemuran karet yang telah digiling yang sangat tinggi juga dapat mempengaruhi mental para karyawan dan tuntutan kerja yang tinggi untuk mencapai target produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) bisa menjadi tekanan pada karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY), oleh karena itu manajemen sebuah organisasi harus memperhatikan hal-hal agar karyawan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mereka bisa merasa puas karena apa yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka berikan pada perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong

karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.

Gaji/upah sebagai salah satu fungsi penting dalam MSDM dan pada dasarnya gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar logis, rasional, dan kuat, jika gaji diberikan secara tepat, maka para karyawan akan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Gaji sangat penting bagi karyawan bagi individu karena mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Sumarno, 2003:140).

Dari berbagai macam perlakuan gaji tentu saja dalam pelaksanaannya masih ada saja ketimpangan yang dilakukan oleh para pengusaha. Ketimpangan ini tentu saja menyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Seharusnya didalam pemberian gaji ada keadilan dan kebijakan yang sama-sama dirasakan oleh pengusaha dan tenaga kerja. Selain gaji pokok sebaiknya ada tambahan berupa intensif dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sehingga memotivasi para tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan-perusahaan tidak menginginkan ketidakadilan dalam pembayaran gaji maupun upah menjadi ketidakpuasan para pekerja. Dengan demikian perusahaan memberikan tekanan pada kriteria gaji dan upah, yaitu seberapa besar gaji bisa mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan juga gejala yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah: “ Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru”.

2. Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan salah satu usaha untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan, terutama bagi PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru guna peningkatan motivasi kerja karyawan.
- c. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait, di masa mendatang, terutama dalam peningkatan motivasi kerja karyawan.

D. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TELAH PUSTAKA

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, sarana dan prasarana PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yakni merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Rumbai Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.