

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT Garuda Mas Semesta

PT. Garuda Mas Semesta didirikan pada tahun 1978 dengan akta notaris NO.C2-4704-HT01, 01TH89 dari Notaris Liana Nugraha, SH. PT Garuda Mas Semesta dibangun diatas tanah seluas 36.500 m² dan mulai berproduksi pada bidang industri tekstil, sesuai dengan SIUP No.183 / 1/ PMDN / 1987 Tanggal 20 November 1987.

Jenis produksi berdasarkan izin usaha adalah kain Denim terbuat dari bahan 100% kapas. Unit produksi PT. Garuda Mas Semesta (PT GMS) ini pada awalnya adalah unit pertenunan (*weaving*) dimulai pada tahun 1981, mempunyai fasilitas mesin tenun merk iching yang sampai sekarang masih dipergunakan. pada tahap kedua tahun 1991 perusahaan membangun unit pencelupan, mempunyai fasilitas mesin *Dyeing* merk *Planlong-kawamoto*. Pada tahun 1999 perusahaan menambah lagi satu mesin *Dyeing* merk *Planlong* yang digunakan sampai sekarang.

Mesin-mesin yang digunakan di PT. Garuda Mas Semesta selanjutnya mengalami perkembangan dari waktu ke waktu dengan maksud untuk menunjang produktifitas yang lebih baik. Sedangkan tujuan perusahaan yang paling utama, yaitu memproduksi keperluan masyarakat dalam negeri maupun masyarakat luar negeri dengan produksi berkualitas yang diperoleh dari suatu system teknologi yang cukup modern, sehingga dapat bersaing di pasaran luas.

Pada saat pendiriannya, permodalan yang digunakan oleh PT. Garuda Mas Semesta, yaitu berupa modal keluarga sebesar Rp. 16.000.000,- dengan tanah seluas 36.500 m². Dengan demikian secara keseluruhan saham perusahaan PT. Garuda Mas Semesta dipegang oleh Koesman Herman dan Aris.

PT. Garuda Mas Semesta di dalam pemasaran hasil produksinya dilakukan tidak hanya di dalam negeri tapi juga di luar negeri. Untuk pemasaran :

a. didalam negeri

ditujukan kepada perusahaan garmen lokal seperti pada daerah Jawa Barat, Jawa Tengah dan pasar tekstil Tanah Abang Jakarta.

- b. diluar negeri

Meliputi Australia, Amerika Serikat, India, Pakistan dan Singapura.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Saat ini untuk visi dan misi perusahaan PT. Garuda Mas Semesta (PT GMS) belum secara pasti diungkapkan oleh pihak manajemen tapi dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Visi Perusahaan :

- a. Perusahaan makmur karyawan sejahtera
- b. Terus memodernisasi , memperluas, serta meng-upgrade teknologi dibidang tekstil guna memenuhi keinginan pelanggan yang terus berubah

2. Misi Perusahaan :

- a. Memastikan teknologi produksi pelanggan cocok, hemat biaya dan berwawasan lingkungan
- b. Menaklukan pasar besok hari ini
- c. Memastikan dan memantau operasi keuangan dengan cara yang sesuai menghadapi fluktuasi mata uang
- d. Mengembangkan sebuah sistem biaya efektif untuk mengintegrasikan upaya perbaikan kualitas terus menerus dari sumber daya manusia di semua tingkat organisasi yang mengarah pada *Total Quality Management*
- e. Menginspirasi semua karyawan organisasi terhadap peningkatan kualitas hidup, sehingga setiap orang fokus terhadap yang terbaik

1.2 Latar belakang

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kerja yang konkrit bagi perusahaan dan badan usaha dalam pengadaan barang dan jasa. Proses produksi merupakan bagian yang terpenting dalam sebuah perusahaan, karena jika berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian. Dalam kegiatan proses produksi karyawan adalah faktor utama, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi. Karyawan dalam perusahaan adalah sumber daya utama yang kita kenal dengan sebutan sumber daya manusia. Sumber daya inilah yang melaksanakan tiap aspek kegiatan sehari-hari dalam sebuah perusahaan. Karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Agar karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, maka di buatlah

suatu sistem yang bertujuan mengatur dan mengarahkan yaitu sistem manajemen yang lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Karyawan mampu bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Minat dan semangat karyawan akan terbentuk bila para petinggi perusahaan mengerti akan kewajibannya terhadap karyawan dimana kewajiban disini adalah mampu membina, mengarahkan, serta mengerti bagaimana memperlakukan karyawan berdasarkan asas kemanusiaan serta menghargai bahwa karyawan adalah pelaksana dalam kegiatan perusahaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan akan terlihat dari seberapa besar mereka menyenangi pekerjaan yang mereka kerjakan. Mereka akan memberikan perhatian, imajinasi, serta mencurahkan segala kreatifitas yang mereka miliki kedalam pekerjaannya. Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup. Dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan karyawan. Motivator atau motif menurut Siagian (2009:110) adalah suatu keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun perusahaan. Dengan terpenuhinya segala kebutuhan dan keinginan tersebut, diharapkan karyawan mampu berkonsentrasi penuh akan segala pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2012:141) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Sutrisno (2010: 116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu faktor internal seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk dapat berkuasa. Sementara faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan perusahaan yang fleksibel. Dengan adanya motivasi diharapkan mampu menggerakkan karyawan agar mampu membantu perusahaan dalam mencapai

segala tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila kebutuhan ini terpenuhi akan tercipta kepuasan dan kelancaran dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Kinerja menurut mangkunegara (2007:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pengertian tersebut penulis dapat menarik keterkaitan dengan penelitian yang ingin saya lakukan bahwa kinerja merupakan aspek terpenting untuk tercapainya tingkat produksi, mutu barang, jumlah barang dengan optimal.

Perusahaan Garuda Mas adalah perusahaan yang bergerak di bidang *tekstil* atau *garmen*. Bagian Produksi menjadi ujung tombak perusahaan dalam mendapatkan *profit*. Kain denim adalah produk unggulan dari perusahaan PT.Garuda Mas semesta. Bagian produksi dalam perusahaan perlu di perhatikan oleh pimpinan agar tercapai motivasi kerja yang tinggi agar mampu mencapai target produksi. Dibawah ini merupakan table karyawan bagian produksi:

Tabel 1.1
Total Karyawan bagian Produksi
September 2013

Bagian produksi	Total karyawan
tenun	219
finishing	33
Inspecting grey	11
sortir	22
verpacking	50
Total	335

(Sumber: data internal HRD PT. GARUDA MAS SEMESTA)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat ada 5 bagian utama dalam bagian produksi PT.Garuda Mas Semesta. Bagian tenun adalah bagian yang menenun dari bahan dasar menjadi bahan kain. Bagian *finishing* yaitu dimana disini kain yang sudah jadi di sempurnakan, kemudian pada bagian *inspecting grey* disini kain yang sudah jadi di periksa apakah ada yang cacat produksi atau sudah bagus, dari *inspecting grey* lalu ke bagian *sortir*

dimana disini kain-kain dibedakan antara jenisnya dan kualitasnya. *Verpacking* adalah bagian dimana tiap kain akan dikemas.

Total karyawan di bagian produksi PT.Garuda Mas Semesta berjumlah 335 orang apabila kebutuhan dan keinginan masing-masing karyawan bagian produksi ini diperhatikan oleh perusahaan maka akan menciptakan karyawan yang mampu bekerja dengan baik serta mampu menghasilkan produk yang baik.

Dari pra survey lapangan yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 17 sampai 21 oktober 2013 serta dari hasil wawancara dengan bagian kepala HRD dan kepala bagian Produksi yaitu bapak Syarif hidayat dan bapak Kosasih. Penulis melihat dari hasil pra survey lapangan bahwa banyak karyawan bagian produksi yang datang terlambat yaitu masuk pabrik pukul 7.30 wib tapi pukul 8.00 wib masih banyak karyawan yang baru masuk, serta pada jam istirahat banyak karyawan yang masih terlalu lama dalam istirahat, dan banyak karyawan ketika jam pulang kantor yaitu jam 16.45 wib banyak yang pulang lebih awal. kemudian Dari hasil wawancara dengan Bpk. Syarif hidayat selaku kepala HRD diketahui oleh penulis bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2013 ini mengalami kenaikan sebesar 4% dibanding tahun 2012 lalu yang hanya 2%. Menurut A.triyono (2012:155) karyawan yang tidak memiliki kepuasan dan motivasi terhadap pekerjaannya akan berakibat terhadap kehadiran, tingkat absensi, dan turnover karyawan. Hubungan tingkat absen,dan ketepatan jam kerja terhadap kinerja menurut A.triyono (2012:69) pekerja dengan sistem pembayaran gaji yang absen pada hari kerja dapat menyebabkan input tetap tetapi output berkurang akibat ketidakhadiran seorang pekerja. Hal ini karena perusahaan tetap mengeluarkan uang untuk tetap membayar gaji pegawai, tetapi disisi lain pegawai tidak memberikan kontribusi apapun pada saat absen. Dengan demikian, semakin banyak waktu absen yang diambil seorang pegawai, maka semakin berkurang produktifitas perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan tabel produksi dan pencapaian efisiensi pada tahun 2013 dari bulan januari sampai bulan oktober:

Tabel 1.2
Rata-rata produksi kain denim dan efisiensi tahun 2013
Januari- Desember

Bulan	Produksi/yds	Target produksi	Jumlah karyawan	efisiensi	Target efisiensi
Januari	628.103	835.000	335	85%	89-91%
Februari	698.426	856.000	335	87%	89-91%
Maret	977.482	756.000	335	95%	89-91%
April	861.659	756.000	335	90%	89-91%
Mei	784.852	850.000	335	86%	89-91%
Juni	745.154	850.000	335	86%	89-91%
Juli	584.575	735.000	335	85%	89-91%
Agustus	393.859	685.000	335	80%	89-91%
September	747.485	850.000	335	86%	89-91%
Oktober	584.871	735.000	335	85%	89-91%
November	979.032	925.000	335	90%	89-91%
Desember	478.791	685.000	335	85%	89-91%

(sumber: data internal HRD PT. Garuda Mas Semseta)

Tabel diatas menjelaskan jumlah produksi kain perbulan dari Januari sampai Desember Tahun 2013. dapat kita lihat pada tabel diatas kenaikan produksi hanya terjadi pada bulan Maret, April, dan November, sementara bulan-bulan lainnya hasil produksi perbulan mengalami penurunan dibawah target produksi yang sudah ditentukan perusahaan. Pada tabel diatas pula dapat dilihat pencapaian efisiensi tiap bulan pada bulan Maret, April, dan November target efisiensi perusahaan tercapai, tetapi pada bulan lainnya target efisiensi tidak tercapai. Dari hasil wawancara dengan kepala bagian produksi penyebab efisiensi naik atau turun itu disebabkan oleh kapasitas produksi mesin, target waktu yang sudah ditentukan, dan jumlah karyawan produksi yang bekerja. Penurunan produksi merupakan situasi yang sangat merugikan terutama bagi PT. Garuda Mas Semesta yang bergerak di bidang tekstil. Apalagi disesuaikan dengan persaingan pasar dimana perusahaan dituntut selalu dapat menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar baik kuantitas maupun kualitasnya. Hal ini di perkuat dengan hasil wawancara terhadap kepala bagian produksi bapak Kosasih menyatakan bahwa pada tahun 2013 ini dibandingkan tahun 2012 kemaren telah terjadi

penurunan produksi dan efisiensi produksi sebesar 10% padahal pada tahun ini insentif produksi yang diberikan kepada bagian produksi dinaikan.

Tanpa terciptanya kinerja karyawan yang baik sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, mustahil bagi perusahaan untuk dapat mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan fenomena ini penulis tertarik melakukan penelitian yang dimaksudkan mengetahui hubungan antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi PT.Garuda Mas Semesta Cimahi”**

1.3 Rumusan Masalah

Karyawan dalam bekerja memiliki kebutuhan dan keinginan dalam hidupnya. Karyawan bagian produksi PT.Garuda Mas adalah lini utama dalam memproduksi barang perusahaan mereka memerlukan motivasi dalam bekerja agar mampu menciptakan produktivitas kerja yang baik dalam bidang produksi produk unggulan perusahaan. Atas dasar pemikiran tersebut permasalahan yang akan dibahas:

1. Bagaimana motivasi karyawan bagian produksi PT.Garuda Mas Semesta ?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi PT.Garuda Mas Semesta ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Garuda Mas Semesta ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun maksud penelitian agar penulis dapat memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan bagian Produksi PT.Garuda Mas Semesta
2. Mengetahui kinerja karyawan bagian produksi PT.Garuda Mas Semesta
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT.Garuda Mas Semesta.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh adalah

1. Kegunaan Bagi Akademisi

Menambah pemahaman ilmu yang didapat selama masa perkuliahan. Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengetahuan penulis dan akademisi lainnya mengenai SDM terutama tentang kinerja karyawan, serta diharapkan mampu menjadi bahan rujukan penelitian berikutnya di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktisi

- a. Diharapkan mampu memberi masukan kepada para mahasiswa sebagai bahan pengetahuan untuk lebih mendalami ilmu yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia serta sebagai tolak ukur untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan manfaat bagi instansi atau organisasi yang terkait di dalamnya untuk agar dapat dijadikan pertimbangan melalui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan .

1.6 Lingkup Penelitian

Agar dapat menjaga konsistensi penelitian sehingga penelitian dapat terarah dan tidak keluar dari permasalahan maka diperlukan batasan-batasan seperti dibawah ini :

1. Responden merupakan karyawan bagian produksi tetap perusahaan PT. Garuda Mas Semesta cimahi periode 2012-2013
2. Penelitian ini dibuat sebatas meneliti tentang pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I berisi mengenai tinjauan objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi mengenai penelitian terdahulu (*literature review*), landasan teori atau teori-teori yang mendukung penelitian ini, serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, desain kuesioner dan skala pengukuran, jenis dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV menceritakan hasil dan pembahasan mengenai karakteristik responden dilihat dari berbagai aspek, membahas dan menjawab rumusan masalah serta hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V ini berisi mengenai kesimpulan hasil analisis, saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.