

## BAB I PENDAHULUAN

### © Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

### Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

#### A Latar Belakang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada saat ini perusahaan dalam menghadapi persaingan global dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal, sebuah lembaga usaha baik milik pemerintah ataupun swasta. Hal ini dapat dilihat dari naik atau menurunnya prestasi karyawan tersebut. Prestasi karyawan adalah masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Dengan prestasi yang tinggi maka karyawan tersebut bisa mencapai tujuannya, sebagaimana kita tahu dengan mencapai tujuan tersebut sangatlah diinginkan oleh setiap organisasi manapun.

Organisasi memiliki banyak sumber daya, yakni sumber daya informasi, sumber daya finansial, sumber daya fisik, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya finansial, sumber daya finansial tidak dapat digunakan tanpa adanya sumber daya manusia, begitupun selanjutnya antara sumber daya-sumber daya lainnya. Disinilah peran penting untuk manajemen dalam mengelola sumber daya yang dimiliki.

Organisasi yang baik terdiri dari karyawan yang mampu bekerja dan memiliki keterampilan yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, pegawai sebagai salah satu sumber daya harus dikelola melalui suatu manajemen, yakni manajemen sumber daya manusia ( MSDM/ Human Resources Management ). Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu

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 dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi apapun bentuk dan tujuannya. Dalam pelaksanaan organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dikelola oleh manusia. Tenaga kerja atau karyawan adalah sumber yang sangat berharga dalam organisasi. Tanpa adanya karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas sangat mustahil perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Berjalannya organisasi tidak dapat terlepas dari kondisi internal maupun eksternal organisasi. Situasi dan kondisi organisasi secara internal dan eksternal dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi kerja internal ini berasal dari dalam diri pribadi karyawan, yakni seperti gaya hidup karyawan itu sendiri. Gaya hidup yang seharusnya dimiliki oleh karyawan adalah gaya hidup yang sehat, pola pikir yang tidak terlalu stress, pola tidur yang teratur, serta pola makan yang baik. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan atau dapat berasal dari lingkungan hidup karyawan itu sendiri, yakni seperti gaya pemimpin di institusi tempat berkerja, jam waktu untuk berkerja dan lain sebagainya.

Gaya hidup sangatlah mempengaruhi dalam organisasi, dikarenakan gaya hidup mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Gaya hidup menggambarkan bagaimana perilaku dari karyawan, bagaimana karyawan tersebut menghabiskan uangnya dan memanfaatkan waktu luang yang dimilikinya. Pada umumnya karyawan memiliki pola gaya hidup yang berbeda beda, dilihat dari berbagai sudut pandang yang dilihat oleh karyawan tersebut.

**Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

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 dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dalam Organisasi, pemberian motivasi kerja kepada karyawan

Ⓒ sangatlah penting dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Malayu (2005) *dalam* Tampi (2014) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat diartikan sebagai suatu proses atau pemberian dorongan secara psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap. Dengan demikian motivasi kerja karyawan dapat pula diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia untuk berusaha dengan sendirinya tanpa ada unsur paksaan. Sebagaimana kita ketahui bahwa karyawan yang termotivasi untuk berkerja dapat terlihat dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya motivasi kerja pada diri karyawan, maka karyawan tersebut dapat melakukan semua pekerjaan dengan baik dan ikhlas, tanpa adanya paksaan dari atasan serta membuat pekerjaan tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya (Tampsi, 2014). Menurut Dessler (2006) *dalam* Tampi (2014)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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 dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Robbins (2008) dalam Tampi (2014) mendefinisikan kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang bisa menentukan hasil kerja tersebut baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Melalui kriteria standart yang diberikan oleh organisasi tersebut, makin baik kinerja karyawan maka main baik kinerja organisasi.

Berdasarkan data tingkat kehadiran karyawan PT Posmi Steel Indonesia bersumber dari Head Human Resource Department, menyatakan bahwa jumlah karyawan menurun selama 6 bulan terakhir dari Juli – Desember 2020. Dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Bulan Juli - Desember 2020 PT Posmi Steel Indonesia

Keterangan	Jul i	Agustu s	Septembe r	Oktober	Novembe r	Desembe r
Jumlah Karyawan	302	302	301	301	299	267

Sumber: Head Human Resource Department PT Posmi Steel Indonesia.

Tabel 1 memperlihatkan jumlah karyawan pada bulan Juli dan Agustus sebanyak 302. Pada bulan September dan Oktober jumlah karyawan berkurang 1 menjadi sebanyak 301. Di bulan November total karyawan sebanyak 299, berkurang 2 karyawan dari bulan sebelumnya. Terjadi penurunan signifikan pada bulan Desember sebanyak 32 karyawan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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 dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dimana total karyawan menjadi 267 orang. Penurunan karyawan pada PT

Posmi Steel Indonesia menurut Head Human Resource Department dikarenakan efisiensi perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi.

Fenomena lain terjadi pada tingkat kehadiran karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dimana tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan pada bulan Juli – Desember 2020 seperti terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Persentase Kehadiran di PT Posmi Steel Indonesia

Keterangan	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Hari Kerja	22	18	22	19	21	19
Total Hari Kerja	6644	5436	6622	5719	6279	5073
Hadir Aktual	6620	5404	6539	5563	6143	4940
Absen Tidak Hadir	24	32	83	156	136	133
Kehadiran (%)	99,64	99,41 %	98,75%	97,27%	97,83%	97,38%

Sumber: Head Human Resource Department PT Posmi Steel Indonesia.

Tabel 2 memperlihatkan tingkat kehadiran pada bulan Juli sebesar 99,64%, Agustus 99,41%, September 98,75%, Oktober 97,27%, November 97,83%, dan Desember 97,38%. Kehadiran tersebut berdasarkan tingkat kemangkiran atau tidak hadirnya karyawan.

PT Posmi Steel Indonesia adalah salah satu jenis pabrik yang berfokus pada kegiatan percetakan pemotongan baja (slitting and shearing) yang umumnya disebut sebagai Coil Center. Perusahaan ini berdiri pada 3 April 1996 dengan nama PT. Marubeni Steel Processing Indonesia (MSPI) dengan skema pemodalannya asing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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 dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Salah satu yang mendasari peneliti melakukan penelitian di PT Posmi

**C** Steel Indonesia adalah belum adanya penelitian membahas pengaruh gaya hidup terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Maka dari itu dilakukan penelitian terhadap PT Posmi Steel Indonesia. Guna melihat pengaruh gaya hidup dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengajukan pokok permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah gaya hidup berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT POSMI STEEL INDONESIA?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT POSMI INDONESIA?
3. Apakah gaya hidup dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT POSMI STEEL INDONESIA?

### **C. Tujuan Penelitian**

Terkait perumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya hidup terhadap kinerja karyawan di PT POSMI STEEL INDONESIA
2. Untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT POSMI STEEL INDONESIA
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya hidup dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT POSMI STEEL INDONESIA

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 dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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



## D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari dilakukan penelitian ini adalah:



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengetahuan tentang pengaruh gaya hidup dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT POSMI STEEL INDONESIA.

### 2. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan dasar kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam mengenai gaya hidup dan motivasi kerja terhadap kinerja kar

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 dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.