

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia usaha menghadapi persaingan yang semakin ketat, pengusaha perlu menjalankan usahanya dengan sebaik-baiknya agar dapat menghasilkan produk yang berdaya saing, baik barang maupun jasa. Dalam hal ini diperlukan kerja sama tim yang baik dalam organisasi untuk mencapai kesuksesan bisnis. Oleh karena itu harus terjalin hubungan baik antar seluruh sumber daya manusia dalam satu perusahaan.

Suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik jika kinerja karyawannya baik, kinerja karyawan yang buruk berpotensi lebih besar untuk merugikan suatu perusahaan. Semakin besar suatu perusahaan semakin besar juga timbulnya permasalahan karyawan, banyak dari permasalahan karyawan ini bergantung pada keberagaman karyawan dimana pekerja tersebut berasal (Zuanda Pratama Harahap & Nugroho, 2021.). Apalagi banyak karyawan yang sadar akan hak-haknya, akan bertambah banyak pula permasalahan yang sering terjadi, begitu juga dengan beragamnya nilai-nilai yang dianut oleh karyawan, maka akan semakin berkembang pula konflik-konflik yang akhirnya menimbulkan stres kerja (Siemin Ciamas, 2019.)

Mengingat setiap orang di perusahaan memiliki latar belakang yang berbeda-beda, maka perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan, bakat keterampilan apa yang mereka miliki, serta rencana apa yang mereka miliki dimasa depan. Jika perusahaan mengetahui hal itu, maka akan lebih mudah untuk

menempatkan karyawan pada suatu posisi yang optimal untuk meningkatkan motivasinya. Tentu saja upaya untuk memahami kebutuhan karyawan harus dibarengi dengan pengembangan kebijakan dan prosedur kerja perusahaan yang efektif. Untuk mencapai hal tersebut tentu bukan perkara mudah, namun memerlukan usaha keras dan komitmen serius dari pihak manajemen.

Seperti sama halnya yang sedang terjadi di PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang, menurut penelitian telah ditemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja berdampak positif (Aldi, 2019). Kemudian pengaruh motivasi kerja juga terjadi pada nelayan yang mengolah ikan di Kabupaten Tangerang, peneliti telah menemukan adanya produksi bersih dan motivasi kerja pengolah ikan mempunyai pengaruh positif langsung terhadap efektivitas konservasi lingkungan .

Didirikan pada tahun 1994, PT Kelola mina Laut telah menjawab pertanyaan pembeli di empat benua, termasuk Jepang, Taiwan, Tiongkok, Korea Selatan, Amerika Serikat, Eropa, dan Timur Tengah. Volume pengiriman bulanan rata-rata adalah 20 hingga 50 kontainer. Bahan baku produksi akan disediakan oleh 100 usaha kecil dan menengah (pengepul).

PT Kelola Mina Laut memproduksi berbagai produk makanan laut dan sayuran seperti edamame dan ubi jalar, produk olahan seperti ikan beku dan berbagai produk seperti gurita, cumi-cumi, tuna, *mackarel*, kakap, dan kerang. Saat ini kebutuhan ikan beku tuna, *mackarel* dan produk lainnya mencapai 5.000 ton per tahun. Selain itu, perseroan juga memenuhi kebutuhan produk udang beku dengan kapasitas produksi tahunan sebesar 2000 ton. Perusahaan ini membawahi 32 pabrik pengolahan yang berlokasi di Jawa, Madura. Dan beberapa

pulau lain di Indonesia. Merupakan pabrik yang mengolah berbagai jenis ikan laut, edamame, ubi, kamaboko, dan lain-lain.

PT Kelola Mina Laut Gresik sebagai entitas bisnis yang berkembang pesat di sektor industri memiliki peran yang penting dalam ekonomi regional. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya. Sebagai aset terpenting perusahaan, karyawan merupakan tulang punggung yang menunjang operasional, inovasi, dan pencapaian tujuan yang ditentukan.

Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kualitas serta produktivitas kerja. Analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan menjadi penting untuk dipahami dalam rangka meningkatkan kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. PT Kelola mina Laut Gresik memahami pentingnya peran motivasi dalam mendukung kemajuan karyawan dan keberhasilan organisasi, dan melakukan penelitian tentang analisis motivasi terhadap kinerja karyawan. menjadi relevan dan penting untuk dilakukan (Ratih Dewi Wulandari, 2020).

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan tidak hanya bersifat internal, seperti kebutuhan pribadi dan aspirasi karier, tetapi juga terkait dengan lingkungan kerja, sistem insentif, dan pengakuan atas prestasi. Oleh karena itu, untuk memahami secara komprehensif motivasi karyawan, perlu dilakukan analisis mendalam yang melibatkan berbagai variabel dan aspek yang terkait (Noor Hidayati Fakultas Ekonomi, 2017).

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis secara komprehensif mengenai faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja

karyawan di PT Kerola Mina. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam bagaimana faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipublikasikan di dunia. menjadi landasan bagi perusahaan untuk merancang strategi motivasi yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas, inovasi, dan kualitas kerja di PT Kelola Mina Laut Gresik (Uin & Banjarmasin, 2018).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di PT. Kelola Mina Laut Gresik?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan di PT. Kelola Mina Laut Gresik.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kelola Mina Laut Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah, Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menghadirkan wawasan baru mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PT. Kelola Mina menurut Gresik. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi

penelitian lebih lanjut tentang strategi motivasi yang efektif dan dampaknya terhadap produktivitas di sektor industri tertentu. Selain itu, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman teoritis tentang dinamika motivasi kerja dalam lingkungan perusahaan spesifik.

1. Manfaat Praktis, Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat langsung kepada PT. Kelola Mina Laut Gresik dalam mengambil keputusan bisnis. Informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk merancang kebijakan motivasi yang lebih efektif, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mengoptimalkan kinerja perusahaan. Perusahaan dapat menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusianya berdasarkan penelitian untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Oleh karena itu, penelitian ini secara substansial dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas PT. Kelola Mina Gresik.

1.5 Kesenjangan Fenomena

Menurut penelitian Hafni Ratna Indah, Aryana Satria dan Etty Puji Lestari kinerja yang baik disebabkan oleh adanya motivasi yang baik. Pada penelitian ini, kinerja karyawan berdasarkan penilaian yang telah dilakukan termasuk baik, namun ternyata motivasi kerja pada karyawan cenderung kurang. Selain itu, penelitian yang membahas tentang motivasi kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan pada PT Kelola Mina Laut juga masih belum banyak ditemukan.