

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan agar tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

Motivasi merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja sumber daya manusia. Untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan perusahaan harus mampu mempertahankan motivasi setiap karyawannya. PT. Satrindo Jaya Argo Palma, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produk minyak sawit mentah dan produk minyak jadi untuk perkebunan kelapa sawit *Smart* Indonesia. Maka untuk mencapai tujuan diharapkan mampu memberikan pemikiran positif dan dapat menjadi acuan perusahaan untuk mengelola bagaimana karyawan mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan dan pada karyawan itu sendiri. Motivasi adalah

faktor kunci yang berhubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal berasal dari dalam diri individu, seperti ambisi pribadi, kepercayaan diri, dan rasa puas atas pencapaian yang diraih. Sementara itu, motivasi eksternal melibatkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti insentif, penghargaan dari perusahaan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dan berperan penting dalam mendorong kinerja individu (Aprianti, 2024). Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan menghadapi kendala dalam mengelola motivasi kerja karyawan secara optimal, misalnya, menghadapi tantangan berupa keterbatasan anggaran untuk memberikan insentif yang ideal, kurangnya program pelatihan untuk pengembangan diri karyawan, serta minimnya pengakuan terhadap pencapaian individu .

Penelitian ini dilakukan di PT. Satriendo Jaya Argo Palma yang beralamat di Kecamatan Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi. Perusahaan memiliki jumlah karyawan tetap 201 orang yang terdiri dari bagian pabrik, kantor, dan lapangan. Untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan peneliti mencari data pendukung untuk menguatkan fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian M. Ikhwan Maulana Haeruddil penelitian menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,873 atau 87,3%. Ini berarti bahwa faktor-faktor motivasi berdampak terhadap prestasi kerja karyawan sebanyak 87,3%, sementara sisanya sekitar 12,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam studi ini. Secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan, sementara secara simultan faktor-faktor motivasi tersebut juga memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk di Kota Makassar dengan nilai signifikansi di bawah $\alpha = 0,05$. Berikut ini adalah data jumlah karyawan tetap pada tahun 2022-2024 berdasarkan usia, pendidikan dan lama bekerja:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Usia, Pendidikan, dan Lama Bekerja pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma

No	Jumlah Karyawan		Wanita	Pria
			51 orang	150 orang
1.	Usia	20-35 tahun	35 orang	130 orang
		35-50 tahun	16 orang	20 orang
2.	Pendidikan	SMP	-	10
		SMA	45	120
		S1	6	20
3.	Lama Bekerja	0-5 tahun	30	124
		6-10 tahun	15	18
		11- 30 tahun	6	8

Sumber : PT. Satrindo Jaya Argo Palma, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan tetap pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma sebanyak 201 orang. Karyawan yang memiliki umur 20-35 tahun sebanyak 165 orang dan karyawan yang memiliki umur 35-50 tahun sebanyak 36 orang. Sedangkan latar belakang pendidikan karyawan lebih banyak tamat SMA dan dan hal ini sangat kecil kemungkinan karyawan akan memperoleh jabatan dan gaji yang tinggi di PT. Satrindo Jaya Argo Palma. Jembatan dan gaji yang rendah akan berdampak terhadap motivasi

karyawan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya karyawan yang baru bekerja sekitar kurang lebih 5 tahun sehingga memiliki pengalaman yang masih kurang dan mempengaruhi prestasi karyawan. Berikut ini uraian data karyawan tetap di PT. Satrindo Jaya Argo Palma :

Tabel 1.2
Data Karyawan Tetap PT. Satrindo Jaya Argo Palma

No	Bagian	Pendidikan	Jumlah
1	Kantor	SMA-S1	30
2	Pabrik	SMA-S1	141
3	Lapangan	SMA-S1	30

Sumber: PT. Satrindo Jaya Argo Palma, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 karyawan paling banyak pada bagian pabrik PT. Satrindo Jaya Argo Palma sebanyak 141 orang dari 201 orang dengan latar belakang pendidikan SMA-S1. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan salah satu staff HRD (*Human Resource Departement*), mengungkapkan bahwa gaji maupun posisi yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, untuk mengatasi permasalahan pendidikan karyawan PT. Satrindo Jaya Argo Palma yang lebih didominasi tamat SMA, maka tahun 2025 akan merekrut karyawan baru yang latar pendidikan minimal tamat DIIL. Dengan harapan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Berikut adalah data pendukung yang menunjukkan tantangan yang dihadapi perusahaan:

**Tabel 1.3 Indikator Motivasi Kerja Karyawan
di PT. Satrindo Jaya Argo Palma (2024)**

Aspek Motivasi	Indikator Masalah	Data
Motivasi Internal	Tidak adanya jalur karir yang jelas	65% karyawan merasa kurang jelas
	Kurangnya pelatihan dan pengembangan	58% karyawan mengeluhkan minimnya pelatihan
	Tidak adanya apresiasi atas pencapaian individu	40% karyawan merasa usaha mereka tidak dihargai
Motivasi Eksternal	Insentif tidak memadai	Hanya 30% karyawan merasa puas
	Lingkungan kerja kurang nyaman	55% karyawan menilai fasilitas kurang baik

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Survey awal PT. Satrindo Jaya Argo Palma dilakukan melalui wawancara kepada 30 karyawan secara acak. Dari data tersebut, terlihat bahwa sebagian besar karyawan mengalami penurunan motivasi baik secara internal maupun eksternal. Sebagai contoh, 65% karyawan merasa tidak memiliki jalur karir yang jelas, sementara hanya 30% karyawan yang merasa puas dengan insentif yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi karyawan dan kebijakan perusahaan dalam pengelolaan SDM.

Prestasi kerja adalah ukuran sejauh mana karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi biasanya mencerminkan kombinasi antara motivasi yang optimal, dukungan organisasi, serta kompetensi individu. Namun, prestasi kerja karyawan di PT. Satrindo Jaya Argo Palma masih menghadapi beberapa tantangan. Data berikut memberikan gambaran mengenai kondisi prestasi kerja karyawan:

**Tabel 1.4 Indikator Prestasi Kerja Karyawan
di PT. Satrindo Jaya Argo Palma (2024)**

Indikator Prestasi Kerja	Data (2024)
Tingkat pencapaian KPI individu	75% karyawan mencapai target KPI
Tingkat absensi tanpa keterangan	10% karyawan memiliki tingkat absensi tinggi
Tingkat turnover karyawan	12% karyawan keluar dalam satu tahun
Pencapaian target tim (produktivitas)	85% dari target produksi bulanan tercapai

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Tingkat pencapaian KPI individu yang mencapai 75% menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mampu memenuhi target kerja. Namun, tingkat absensi tanpa keterangan yang mencapai 10% dan turnover karyawan sebesar 12% menjadi tanda adanya permasalahan mendasar yang perlu diatasi oleh manajemen perusahaan. Turnover yang tinggi, misalnya, sering kali dikaitkan dengan rendahnya kepuasan kerja, kurangnya motivasi, serta minimnya penghargaan terhadap kinerja individu.

Idealnya, sebuah perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung motivasi internal dan eksternal karyawan secara seimbang. Untuk memelihara motivasi internal, perusahaan dapat menyediakan program pelatihan yang terstruktur, memberikan penghargaan atas pencapaian individu, serta menciptakan jalur karir yang jelas bagi karyawan. Di sisi lain, motivasi eksternal dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif yang kompetitif, penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, serta komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Namun, realitas menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran dan tekanan produktivitas

sering kali memaksa perusahaan untuk memprioritaskan hasil akhir daripada kesejahteraan karyawan. Akibatnya, banyak karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai secara memadai, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan motivasi dan prestasi kerja.

Motivasi karyawan adalah salah satu komponen kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, PT. Satrindo Jaya Argo Palma perlu memiliki strategi yang berkelanjutan dalam mengelola motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Dengan memahami pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi SDM-nya dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Berdasarkan pembahasan dan fenomena masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Prestasi Karyawan “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi internal terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satrindo Jaya Argo Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi ?

3. Bagaimana pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang tertera diatas maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait prestasi kerja karyawan di PT. Satrindo Jaya Argo Palma Kec. Batin VIII, Kabupaten Sarolangun, Jambi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.