

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih dianggap sebagai faktor yang menentukan kemampuan suatu perusahaan untuk dapat bertahan maupun mengembangkan usahanya dalam era globalisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen perusahaan yang memberikan kontribusi signifikan. Walaupun bagian manajemen lain seperti keuangan, pemasaran, dan operasional berjalan dengan baik, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan handal maka hasil kerja tidak akan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) yang terdiri dari orang-orang yang berada di dalam organisasi/perusahaan yang memiliki kemampuan, bakat, dan semangat untuk bekerja. Semua itu didayagunakan dalam melaksanakan aktivitasnya sebagai karyawan. Seorang karyawan mendayagunakan kemampuan yang ada di dalam dirinya tersebut untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi berasal dari kata latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi/perusahaan (Mangkunegara, 2006:61). Karyawan akan termotivasi apabila penilaian prestasi kerja dilakukan dengan benar oleh pihak perusahaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, perusahaan dapat mengetahui dan membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang tidak berprestasi.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mengginson dalam Mangkunegara, 2006:9). Penilaian prestasi kerja ini akan menentukan kebijakan perusahaan selanjutnya. Adapun contoh kebijakan perusahaan yang dapat diperoleh dari adanya suatu sistem penilaian prestasi kerja ini adalah dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa kepada karyawan. Adapun kegunaan dari penilaian prestasi kerja dilihat dari masing-masing pihak yang terdapat dalam perusahaan yaitu bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga memacu perkembangan kemampuan karyawan, sedangkan bagi pimpinan/atasan dapat mengenal dan lebih memperhatikan karyawannya, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.

Sehubungan dengan masalah tentang motivasi kerja dengan prestasi kerja, penulis telah melakukan observasi awal pada sebuah perusahaan perbankan yakni PT. Bank Negara Indonesia (BNI). Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa motivasi masing-masing karyawan di PT. BNI berbeda-beda dimana ada karyawan yang termotivasi kerja karena untuk pemenuhan kebutuhan fisiologikal seperti sandang,

pangan dan papan. Namun adapula karyawan termotivasi karena untuk kebutuhan sosial seperti memiliki teman yang luas, eksekutif maupun para pengusaha. Selain itu motivasi kerja karyawan di BNI adalah untuk memenuhi kebutuhan prestise agar dipandang sebagai karyawan yang bekerja di salah satu instansi perbankan yang bergengsi.

Dari beberapa alasan yang mendasari motivasi kerja karyawan PT. BNI ternyata ada juga karyawan yang merasa kurang termotivasi sehingga hal ini berdampak pada prestasi kerja karyawan itu sendiri. Prestasi kerja karyawan PT. BNI secara umum diukur dari hasil kerja, pengetahuan kerja, kemampuan berinisiatif, kecakapan mental, sikap dan kedisiplinan. Dari hasil wawancara penulis dengan bagian HRD didapatkan informasi bahwa prestasi kerja masing-masing karyawan PT. BNI memang tidak sama, ada karyawan yang selama masa kerjanya stabil namun ada pula karyawan yang prestasi kerjanya sering naik turun. Dijelaskan pula oleh bagian HRD bahwa pada umumnya karyawan yang motivasi kerjanya tinggi memiliki prestasi kerja yang baik sedangkan karyawan yang motivasi kerjanya rendah memiliki prestasi kerja yang rendah pula.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang motivasi dan prestasi kerja karyawan PT BNI dengan mengangkat judul penelitian yakni: “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Gorontalo”.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT.Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Gorontalo adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja masing-masing karyawan PT. BNI berbeda-beda
- b. Prestasi kerja karyawan yang meliputi hasil kerja, pengetahuan kerja, kemampuan berinisiatif, kecakapan mental, sikap dan kedisiplinan juga berbeda-beda.
- c. Terdapat keryawan yang memiliki motivasi dan prestasi kerja tinggi dan adapula karyawan yang memiliki motivasi dan prestasi kerja rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Gorontalo ?

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis :

Menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumberdaya manusia..

b. Manfaat praktis :

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti dalam hal ini pemberian motivasi sebelum mengambil kebijakan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. P. 2004. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Diana, Anastanisa, 2001. *Pengantar Manajemen*, Penerbit BPF E UGM, Yogyakarta.
- Emilia, Rosdiyana Putri. 2001. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*. Skripsi
- Flippo, dkk, 1995. *Manajemen Personalia*, Edisi, Ke enam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Ghojali Imam. 2001. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT.Pustaka LP3ES, Jakarta
- Handoko, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Bumi Aksara, Jakarta.
-, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
-, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan Malayu. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi ke-2, Cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Bandung
-, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hery Kiswanto. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwijaya di Surabaya*. Skripsi
- Indrawijaya, Adam. 1999. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat, Bandung: Sinar Baru

- Joko Purnomo. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Semarang*. Skripsi
- Mangkunegara, Anwar. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan* . Bandung: Remaja Rosda Karya
- Martoyo Susila, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit BPFE, Yogyakarta
-, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Masri Singarimbun., Sofyan Effendi. 1999. *Metode Penelitian Survey*. PT.Pustaka LP3ES, Jakarta
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Sastrohadiwiryo Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Bandung
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Steers, RM. And Porter, L.W. 1993. *Motivation and Work Behaviour*. Accademic Press. New York. Diakses dari [Http://www.indoskrip.google.co.id](http://www.indoskrip.google.co.id) yang diakses tanggal 12 Maret 2012
- Sugiono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Raya
- Widayat dkk, 2002. *Riset Bisnis*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Werther., Davis. 2003. *Management Personalia*. Diakses dari <http://www.google.co.id/search?hl> tanggal 12 Maret 2012

