

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2001 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila

karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Motivasi merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan jika perusahaan menghendaki setiap karyawannya bekerja dengan baik. Motivasi menurut Hasibuan (2000:143) merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Siagian, 2002:102). Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Karyawan dengan motivasi tinggi akan mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggungjawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional.

Mengingat pentingnya motivasi maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai motivasi dalam bekerja adalah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para

karyawan. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan para karyawan dapat terpenuhi dan diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dan puas dengan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan pemberian motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

Divisi Yamaha PT. Hasrat Abadi Kota Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan sepeda motor, dalam pelaksanaan kerja pimpinan perusahaan mengharapkan agar para karyawan bisa mencapai target hasil yang memuaskan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Menurut pihak manajemen perusahaan bahwa kinerja karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasrat Abadi Kota Gorontalo dilihat dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan, kadang belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau belum mencapai target, seperti volume penjualan yang masih dibawah target pada beberapa karyawan. Dengan ketetapan penggunaan waktu kerja diharapkan parakaryawan bisa meningkatkan kinerjanya agar tujuan perusahaan bisa tercapai namun masih ada karyawan yang datang terlambat masuk kerja.

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada Divisi Yamaha PT. Hasrat Abadi Kota Gorontalo, Motivasi kerja yang diberikan perusahaan seperti gaji, insentif, bonus dirasakan oleh karyawan belum cukup memenuhi kebutuhan mereka. Kondisi ini terlihat dari masih ada karyawan yang menerima gaji belum sesuai dengan standar Upah Minimum Propinsi (UMP). Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai SK Gubernur Gorontalo tanggal 27 Oktober 2010,

UMP di Provinsi Gorontalo tahun 2011 sebesar Rp. 762.500. Masalah lain yang menjadi keluhan para karyawan adalah kurangnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik (*Physiological Needs*), kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*Safety And Security Needs*) yang kurang diperhatikan, kebutuhan sosial (*Social Needs*) juga masih kurang bahkan jarang diberikan, kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*) hanya pada orang tertentu tanpa memperhatikan prestasi kerja karyawan, dan kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*) dari karyawan juga masih kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Hal inilah yang perlu disadari oleh pimpinan perusahaan agar sedini mungkin memperhatikan dan memberikan motivasi penuh yang dapat mendorong semangat kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Adanya fenomena tersebut diatas mendorong penulis akan melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Kota Gorontalo*"

1.2 Identifikasi Masalah

Motivasi memegang peran yang sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dan ukuran berhasil tidaknya pemberian motivasi dapat dilihat dari kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah, diantaranya :

1. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan serta tingkat kinerja karyawan seperti volume penjualan pada beberapa karyawan belum mencapai target yang diberikan perusahaan.
2. Cara dan tingkat pemberian motivasi kerja dari atasan ke bawahan belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Kurangnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik (*Physiological Needs*).
4. Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan (*Safety And Security Needs*) yang kurang diperhatikan.
5. Kebutuhan sosial (*Social Needs*) juga masih kurang bahkan jarang diberikan.
6. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*) hanya pada orang tertentu tanpa memperhatikan prestasi kerja karyawan, dan kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*) dari karyawan juga masih kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasrat Abadi Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan perbandingan antara teori tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan yang di dapat dengan keadaan yang terjadi dilapangan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang akan membawa perubahan barudalam mengembangkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Yamaha PT. Hasjrat Abadi Kota Gorontalo.