

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang,

dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi karyawan dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja karyawan.

Seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna memotivasi setiap karyawan, dengan visi yang jelas maka dalam memberikan motivasi karyawan tinggal mengarahkan kemana kemampuan dan kemauan karyawan untuk berprestasi. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan

pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Secara tegas kinerja karyawan yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi.

PT. Pegadaian Gorontalo Utara adalah suatu lembaga keuangan non perbankan, yang memberikan jasa kredit kepada masyarakat Gorontalo dimana jasa Pegadaian ini berorientasi pada jaminan. Untuk mengatasi agar masyarakat yang membutuhkan uang tidak jatuh ketangan para pelepas uang atau tukang rentenir yang bunganya relatif tinggi, maka Pegadaian menyediakan pinjaman uang dengan jaminan barang-barang berharga.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Gorontalo Utara, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Pegadaian Cabang Gorontalo Utara. Yaitu masih ada kendala lain di PT. Pegadaian Cabang Gorontalo Utara antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan

prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi kerja karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan judul :
“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PEGADAIAN CABANG GORONTALO UTARA”.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1) Kinerja karyawan yang belum maksimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 2) Kurangnya motivasi yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana kemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Gorontalo Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Gorontalo Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1) Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.