

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Secara global Sumber Daya Manusia (SDM) sudah menjadi salah satu isu sentral dalam pengembangan organisasi dan pengembangan perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang ada. Untuk itu kinerja kerja perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya motivasi kerja individu karyawan didalam organisasi (perusahaan) dimana tenaga kerja tersebut berada.

Tuntutan untuk dapat berkinerja tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan motivasi bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik, dengan didorong oleh kemajuan teknologi, fasilitas kerja dan semangat karyawan akan membentuk individu yang profesional dan kualitas dari karyawan itu.

Tenaga kerja yang profesional dan berkualitas akan membentuk prestasi kerja bagi karyawan, baik individu maupun kelompok yang kemudian berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang efektif lebih didorong oleh berbagai aspek, baik aspek internal organisasi itu sendiri maupun aspek eksternal organisasi yang dapat membentuk terciptanya efektivitas organisasi. tenaga kerja merupakan bagian dari aspek internal organisasi, untuk itu produktifitas kerja yang tinggi orang-orang (karyawan)

dalam organisasi yang sangat dibutuhkan. Dalam perusahaan, produktivitas kerja merupakan tuntunan utama perusahaan, agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang terkait dengan produktivitas tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang turut membentuk perilaku seseorang (karyawan) yang kemudian tercermin pada tindakan dan tingkahlakunya dalam melakukan pekerjaan. Persoalannya adalah bagaimana dapat memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja optimal sehingga tujuan perusahaan tercapai. Membahas tentang motivasi kerja karyawan tidak lepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi individu seseorang, mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak terkait yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja perorangan karyawan.

Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain semangat kerja karyawan. Karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di lapangan kecenderungan yang menjadi fenomena permasalahan di tingkat perusahaan PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, dimana masih terdapat karyawan kurang disiplin, bekerja tidak sesuai dengan keahlian, menunggu perintah, kurang inovatif, tidak melaksanakan pekerjaan secara efisien, kurang disiplin waktu, lebih

banyak menunggu perintah pimpinan, semangat kerja yang kurang produktif dan kinerja kurang.

Serta kurangnya perhatian manajemen perusahaan dalam memperbaiki kinerja staf karyawan melalui pengembangan karier atau penempatan pekerjaan yang belum sesuai dengan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugas, serta belum dilakukan pengawasan transparan atau terbuka kepada seluruh karyawan perusahaan yang lebih riil serta dibarengi dengan penerapan sanksi bagi karyawan yang kurang disiplin dan kurang kreatif.

Alasan lain yang menjadikan karyawan menjadi kurang semangat kerja yaitu proses rekrutmen yang kurang proposional antara lokal dan dari luar daerah, karyawan lokal kurang diberi kepercayaan pada level manajemen perusahaan yang meskipun tingkat pengalaman kerja sudah lebih dari dua puluh tahun bekerja diperusahaan, karyawan tidak diberi kesempatan untuk melanjutkan studi dan sering terjadi mis komunikasi antara manajemen dan karyawan. Fenomena lainnya menunjukkan sering terjadi kontra komunikasi sesama manajemen perusahaan dan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap masalah ini dengan merumuskan judul sebagai berikut : **"Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen pegawai kurang proposional

2. Kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan lokal
3. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap keikutsertaan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
4. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan karyawan
5. Sering terjadi mis komunikasi antara pimpinan dan karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan, bagaimanakah Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Manfaat yang dapat di harapkan dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan bukti empiris mengenai Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo.
 - b. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan di bidang perilaku organisasi.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Memberikan pemikiran yang sifatnya konstruktif pada pimpinan dan manajemen PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo, dalam hal mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo secara utuh.

b. Memberikan sumbangsi pemikiran dalam mendukung kebijakan pengembangan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo dan bagi pemerintah, serta pihak terkait lainnya.