

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor Manusia merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian dimana peran manusia sangatlah penting artinya dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas manajemen, Manusia sebagai tenaga operasional yang akan melaksanakan kegiatan manajemen haruslah dapat menggerakkan sekelompok manusia untuk bekerja dengan penuh kemauan. Akan tetapi mengingat setiap manusia memiliki motivasi, serta kepentingan yang berbeda-beda sering kali mendapatkan hambatan dan kesulitan dalam menggerakkan orang lain. Demikian dengan motif adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan serta motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan-tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dan prestasi. Pencapaian tujuan suatu organisasi pada umumnya terletak pada upaya bagaimana memanaj dan menggunakan sumber daya menjadi berdaya guna terutama untuk memberikan dorongan motivasi untuk menghasilkan kapabilitas yang mencerminkan keunggulan dan menghasilkan prestasi kerja. Motivasi dapat disimpulkan sebagai segala sesuatu yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk dapat meningkatkan hasil kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya hasil kerja yang belum maksimal, pemberian motivasi terhadap karyawan sangat diharapkan untuk memaksimalkan kinerja. Dengan pemberian motivasi agar karyawan lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan

dapat meningkat. Apabila kinerja karyawan meningkat, maka diharapkan kinerja perusahaan akan meningkat pula. Selain itu juga karyawan dituntut mempunyai kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya, sehingga produk-produk yang berkualitas. Dalam hal ini kualitas kerja yang akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini dapat dilihat dari target penjualan yang terjadi pada tahun 2009 sampai dengan 2012. Adapun perkembangan bisnis yang terjadi pada tahun 2009 sampai 2012 yaitu :

SELLING DEALERS

TAHUN	UNIT
2009	390 Unit
2010	765 Unit
2011	1.180 Unit
2012	465 Unit

Kurangnya pemberian motivasi kerja dilingkungan PT. Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan perusahaan tersebut. Antara lain yakni kuantitas atau jumlah hasil kerja yang kadang-kadang tidak mencapai target yang sudah ditentukan, kualitas pekerjaan yang tak menentu sehingga menghasilkan pekerjaan yang terkesan tidak sesuai dan tidak ada persiapan dan manajemen yang bagus.

PT Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak disektor pemasaran, yang memiliki tugas pokok pada bidang penjualan motor, maka diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan, keahlian, serta memiliki tingkat disiplin dan tanggung jawab yang maksimal, serta motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam kaitannya dengan motivasi karyawan pada PT. Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo, dimana motivasi dijadikan sebagai alat untuk mendorong karyawan didalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi. Oleh karena itu apabila tidak diikuti dengan pemberian motivasi yang baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Adapun fenomena-fenomena yang terjadi didalam perusahaan yaitu kurangnya disiplin kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, seperti banyaknya karyawan yang sering keluar masuk kantor pada jam kerja, karyawan yang sering datang terlambat, dan adanya karyawan yang sering pulang sebelum waktunya. Hasil kerja karyawan yang belum maksimal, hal ini disebabkan kurangnya perhatian pimpinan dalam memfasilitasi karyawan dalam bekerja dengan baik dalam bentuk moral dalam hal ini adalah pemberian motivasi kerja. Rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, dalam hal ini berupa belum tercapainya kepuasan kerja karyawan, rendahnya tingkat produktifitas kerja, belum maksimalnya pengefektifitan keadaan karyawan, rendahnya kreatifitas dan partisipasi karyawan, serta kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dari fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya tingkat disiplin kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan
2. Hasil kerja karyawan yang belum maksimal dalam setiap unit kerja
3. Rendahnya motivasi karyawan didalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu “ Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Untuk memperoleh pengalaman penelitian dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan tentang motivasi dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi orgaisasi, dalam hal ini PT Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo, untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan masukan bagi pimpinan dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan pada PT Zanur Linas Mandiri Kota Gorontalo.