

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa apa yang disebut era globalisasi sudah tidak akan terbendung lagi di Indonesia sudah mulai merasakan dampaknya. Sejak seperempat abad yang lalu gejalanya sudah mulai dirasakan dalam berbagai bidang. Khususnya dalam bidang ekonomi. Untuk menghadapi era globalisasi tersebut seharusnya Indonesia telah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sejak tiga puluh tahun atau dua puluh tahun yang lalu. Hanya sumber daya manusia yang handal dan berprestasi yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi negara berkembang seperti Indonesia.

Maju dan berkembangnya suatu organisasi atau instansi yang tidak terlepas dari beberapa hal, diantaranya adalah kinerja dari pegawai atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting bagi peningkatan motivasi atau kemandirian organisasi atau instansi tersebut. Sebagai faktor tenaga kerja dalam suatu instansi yang menentukan kelancaran dan suksesnya pekerjaan tentunya membutuhkan manusia yang produktif dan kreatif serta mempunyai semangat kerja yang tinggi atau mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Sebuah organisasi atau instansi ataupun perusahaan dalam rangka untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka perlu adanya suatu pelatihan, pendidikan dan bimbingan khusus. Kegiatan tersebut diupayakan agar nantinya para karyawan dapat memiliki keterampilan yang memadai. Keterampilan yang dimiliki karyawan dari suatu perusahaan tersebut harus diimbangi pula dengan suatu motivasi (memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi yang tinggi).

Bagaimana canggihnya sarana dan prasarana suatu organisasi atau instansi atau perusahaan, tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawannya (sumber daya manusia), niscaya organisasi atau instansi atau perusahaan tersebut tidak akan maju dan berkembang. Perusahaan akan maju dan berkembang, apabila perusahaan tersebut terlebih dahulu dilakukan pengembangan sumber daya manusianya, yang secara mikro adalah upaya mengadakan planning, meningkatkan kemampuan, dan mengelola karyawan atau tenaga kerja sedemikian rupa sehingga diperoleh motivasi yang tinggi.

Perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang membutuhkan tenaga kerja tentunya dengan harapan dengan semua pekerjaan bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya berdasarkan aturan atau sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Keberadaan pimpinan atau manager selaku penanggung jawab setiap kegiatan yang ada di organisasi menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi. Ketercapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditentukan oleh peran aktif elemen penunjang kegiatan secara teknis yakni karyawan, karena sebagai sebuah sistem memiliki rangkaian struktur yang membutuhkan tenaga-tenaga professional untuk menciptakan sebuah karya yang bisa berjalan secara efektif dan efisien.

Kaitan dengan hal tersebut, maka untuk mengukur hasil kerja dapat di lihat dari motivasi karyawan dalam melaksanakan kegiatan rutinitas di unit kerja yang ada. Kegiatan

tersebut sangatlah diperlukan sehingga tidak ada istilah pegawai yang tidak melakukan aktivitas kerja (*abtenal refresh*). Setiap pegawai atau karyawan yang memiliki suatu kontrak kerja yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha keras melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu. Sebagai imbalannya kepala kantor atau pimpinan akan memberikan penghargaan tersebut. Biasanya terdiri atas kenaikan gaji atau tunjangan dan maupun kenaikan pangkat bagi karyawan atau pegawai yang berprestasi.

Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh sebuah instansi atau organisasi tergantung pada motivasi kerja yang dihasilkan, dikatakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi atau perusahaan tergantung dari hasil produk yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi atau perusahaan tersebut. Untuk mencapai semua itu efisiensi dan efektivitas kerja karyawan atau pegawai menuntut lebih banyak penguasaan iptek, kecakapan, keterampilan, keahlian atau skill serta sikap mental pembaharuan dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Selain itu yang perlu diperhitungkan pula adalah motivasi para pegawai itu sendiri baik itu eksternal maupun internal.

CV Anugerah Utama memiliki ketentuan mengatur pelaksanaan pemeriksaan dan penyelidikan barang impor dalam suatu administrasi di bidang otomotif. Peningkatan motivasi pelayanan karyawan atau pegawai pada kantor CV Anugerah Utama, perlu adanya pembinaan dan latihan keterampilan, serta pengembangan pengetahuan dalam bidang otomotif, agar kerja pegawai betul-betul lebih meningkat lagi dari yang sekarang. Karyawan CV Anugerah Utama tidak hanya bekerja rutin, tetapi diperlukan kemauan, kerja keras, kesabaran serta keberanian. Hal ini dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul motivasi kerja karyawan di CV Anugerah Utama Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa yang menjadi permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya sarana dan fasilitas yang menunjang pekerjaan.
2. Kurangnya perhatian dari pimpinan terhadap masalah yang dikeluhkan karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : Bagaimana motivasi kerja karyawan di CV Anugerah Utama?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara jelas tentang Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Anugerah Utama Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah. (1) Sebagai media dan wahana pengetahuan atau wawasan bagi penulis dalam mengembangkan penulisan karya ilmiah secara baik dan benar. (2) Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pada objek penelitian untuk lenih meningkatkan motivasi karyawan sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. (3) Sebagai implementasi tanggung jawab penulis terhadap Tri Darma perguruan tinggi serta hasil penelitian ini dapat menjadi kerangka selanjutnya pada masa mendatang.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor CV Anugerah Utama yang beralamatkan di Jln Raja Eyato No. 23 Kota Selatan Kota Gorontalo. Waktu yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini selama Tiga Bulan April s/d Juni 2012.

1.7 Sumber Data.

Data yang digunakan untuk mendukung kegiatan penelitian ini bersumber dari Pimpinan Perusahaan beserta Karyawan bagian Administrasi yang merupakan sumber dari data primer, sedangkan lainnya sumber dari buku-buku serta dokumen-dokumen yang relevan dengan masalah yang di hadapi.

1.8 Teknik Pengumpulan Data.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa tehnik yaitu :

1.8.1. Observasi

Pengumpulan data dengan mengamati secara langsung data-data yang ada di lapangan.

1.8.2. Wawancara

Untuk mendapatkan Informasi secara langsung dari pihak-pihak terkait sebagai penunjang dalam penelitian.

1.8.3. Dokumentasi

Data yang diperoleh melalui dokumentasi atau gambaran-gambaran yang relevan dengan objek penelitian.

1.9 Teknik Analisis Data.

Teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriptif dimana penulis menganalisis masalah-masalah yang timbul dilapangan berdasarkan data yang terkumpul dan menarasikannya dalam laporan hasil penelitian yang di bahas pada bab III