

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, dimana manusia tetap memegang peranan penting dan menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha. Oleh karena itu pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan guna menjamin jalannya hidup suatu perusahaan atau organisasi dalam menghadapi era persaingan global.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat di jaman globalisasi yang semakin kompleks ini memaksa setiap perusahaan agar dapat megembangkan kemampuan sumber daya manusia sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) dibangun atas suatu dasar bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat substansial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan

baik, bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Oleh karena itu, kinerja pegawai diharapkan benar-benar menjadi batu loncatan bagi terciptanya tatanan organisasi perusahaan yang dinamis dan relevan dalam meningkatkan produktivitas atau kemajuan perusahaan tersebut.

Untuk menciptakan hasil yang baik maka setiap perusahaan harus mengetahui keinginan dari setiap karyawannya. Diyakini bahwa karyawan yang tidak dapat memperoleh kepuasan kerja, maka tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menyebabkan stres, serta berimplikasi pada pencapaian kinerja yang tidak maksimal. Strauss dan Sayless (dalam Handoko, 2001:196) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja serta pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar karyawan mau bekerja dengan maksimal adalah dengan memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat dan rajin.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang agar melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan kinerja yang tinggi. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras

untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang diberikan motivasi akan melakukan semua hal berupa tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, dan senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan meningkat.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan tidak mencapai standar karena apa yang menjadi motif dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Bertitik tolak pada uraian di atas yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja atau kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang menjadi objek penelitian yang dipilih adalah pada PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo.

PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo merupakan salah satu cabang dari Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (Bank SULUT) yang berada di Gorontalo, tepatnya di Jl. MT. Haryono No.18 Kota Gorontalo. Sebagaimana bank pada umumnya, Bank SULUT juga memainkan peran sebagai lembaga keuangan

perbankan yang membantu kegiatan perekonomian masyarakat melalui program, jasa serta produk yang ditawarkan kepada nasabah.

Keberhasilan perusahaan dalam hal ini PT. Bank SULUT Cabang Gorontalo dalam mencapai tujuannya tentu tidak terlepas dari peran pimpinan dan karyawan bank dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Koordinasi dan sinergitas antar semua lini sangat dibutuhkan dan peningkatan kemampuan personel dalam hal pembagian tugas (*job descriptions*) serta pemberian motivasi kerja.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemberian dan peningkatan motivasi kepada karyawan pada perusahaan dalam hal ini PT. Bank SULUT Cabang Gorontalo melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan dalam suatu perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan.

Kenyataan yang ditemukan di lapangan dalam hal ini di PT. Bank SULUT Cabang Gorontalo oleh peneliti saat melakukan pra-observasi terlihat bahwa motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya masih kurang atau rendah. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya bentuk perhatian dari unsur pimpinan Bank terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas. Perhatian ini dapat diartikan semacam pemberian insentif di luar gaji kepada karyawan yang melakukan kerja sampai di luar jam kerja/lembur. Perhatian juga dapat diartikan sebagai jalinan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam suasana yang harmonis. Selain itu rendahnya motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor

kebosanan karyawan dalam bekerja sebagai akibat dari rutinitas kerja yang monoton. Serta dipengaruhi oleh faktor budaya/etos kerja dari karyawan dalam memegang amanat dan menjalankan tugasnya masih kurang profesional.

Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniyah. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.

Sehubungan dengan pemaparan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memformulasikan judul penelitian: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kualitas kerja beberapa karyawan Bank Sulut Gorontalo masih rendah.
2. Dari segi kuantitas, pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan Bank Sulut Cabang Gorontalo masih belum memenuhi target.
3. Adanya pekerjaan yang tertunda dan selesai tidak tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Gorontalo?.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai bahan perbandingan antara teori dan realita di lapangan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dijadikan: 1) Sebagai bahan masukan yang positif bagi manajemen PT. Bank SULUT Cabang Gorontalo dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui usaha pemberian motivasi kerja guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, 2) Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan keilmuan menyangkut manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya tentang motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan, dan 3) Sebagai acuan rujukan untuk penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan persoalan motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan.