

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan kinerja karyawan di instansi swasta dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka.

Salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian motivasi. Pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk memberikan suatu dorongan kepada karyawan yang tingkat motivasinya rendah, pimpinan harus melakukan suatu tindakan positif berupa pendekatan pada setiap karyawan agar terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan pada PT. BPR Paro Dana Telaga Kabupaten Gorontalo, proses pelaksanaan kerja instansi terlihat baik dan jelas prosedurnya. Namun sepertinya masih terdapat permasalahan manajemen yang

harusnya dapat diselesaikan dengan mudah, yaitu rendahnya motivasi kerja karyawan baik motivasi internal dan motivasi eksternal.

Karyawan apabila melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, seringkali terjadi keterlambatan kinerja. Misalnya karyawan pada bagian Administrasi Deposito bertugas membuat daftar identitas nasabah yang lengkap dan terbaru untuk mempermudah pihak bank mengenali setiap nasabah dengan baik. Namun pada proses pelaksanaan tugasnya, karyawan mengalami keterlambatan penyelesaian kerja. Hal ini terjadi karena rendahnya motivasi internal dan kurangnya kesadaran karyawan untuk segera menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Dalam hal pelaksanaan tugasnya pimpinan belum sepenuhnya memberikan dorongan motivasi kepada karyawan. Perhatian dan pendekatan pimpinan terhadap karyawan masih rendah. Pemberian penghargaan atau sekedar pujian pimpinan kepada karyawan terkadang hanya pada karyawan tertentu saja dan tidak sampai pada karyawan lain. Pimpinan jika hanya memberi perintah tetapi tanpa ada sebuah hubungan dan pendekatan serta dorongan motivasi, maka karyawan tidak sepenuhnya antusias dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan karena rendahnya motivasi eksternal dalam perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi haruslah di terapkan dalam diri setiap individu dan kelompok pekerja yang berada dalam organisasi untuk

peningkatan organisasi yang lebih baik. Dengan adanya penerapan motivasi internal dan eksternal, maka segala sesuatu yang menjadi kinerja dapat pula menjadi kepuasan kerja tersendiri oleh para karyawan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT. BPR Paro Dana Telaga Kabupaten Gorontalo.
2. Kurangnya motivasi pimpinan terhadap kerja karyawan pada PT. BPR Paro Dana Telaga Kabupaten Gorontalo.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, “Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. BPR Paro Dana Telaga Kabupaten Gorontalo?”.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara jelas bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. BPR Paro Dana Telaga Kabupaten Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Teoritis**

- a) Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja karyawan.

- b) Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa akan datang.

### **1.5.2 Praktis**

- a) Sebagai bahan masukan bagi pihak instansi PT. BPR Paro DanaTelaga Kabupaten Gorontalo dalam meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.
- b) Dapat menambah pengalaman tentang motivasi kerja karyawan sebagai pengembangan kinerja karyawan.

## **1.6 Metode Penelitian**

### **1.6.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Objek penelitian ini dilaksanakan pada instansi swasta yaitu pada PT. BPR Paro Dana yang berlokasi di Jalan Raya Limboto, Desa Luhutelaga, Kabupaten Gorontalo. Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu dari bulan Mei 2013 sampai dengan bulan Juli 2013.

### **1.6.2 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang mendeskripsikan peristiwa dan perilaku atau suatu keadaan pada suatu tempat tertentu secara rinci dan mendalam ke bentuk narasi.

## **1.7 Sumber Data**

### **1.7.1 Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subyek penelitian sebagai sumber informasi langsung dari apa yang sedang diteliti.

### **1.7.2 Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti yang berupa dokumentasi dan data laporan yang telah tersedia.

## **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

### **1.8.1 Observasi**

Dalam pengumpulan data, peneliti melaksanakan observasi pada instansi yang bersangkutan guna untuk melengkapi dan menunjang permasalahan yang dibahas dalam makalah penelitian.

### **1.8.2 Wawancara**

Adapun wawancara yang dilakukan peneliti berupa prosesi tanya jawab peneliti dengan karyawan yang berada dalam instansi. Hal ini sangat bermanfaat bagi peneliti untuk melengkapi pembahasan masalah dalam makalah penelitian.

### **1.8.3 Dokumentasi**

Dokumentasi-dokumentasi yang dapat diambil saat melaksanakan penelitian ini adalah berupa catatan-catatan penting saat melakukan wawancara ataupun berkomunikasi dengan para staff karyawan di PT. BPR Paro Dana Telaga Kabupaten Gorontalo. Dokumentasi ini menjadi pendukung utama untuk sumber penelitian.

## **1.9 Teknik Analisis Data**

Pada pembuatan makalah ini peneliti menerapkan jenis penelitian kualitatif yaitu mendeskripsikan masalah yang ditemui pada PT. BPR Paro Dana Telaga Kabupaten Gorontalo yang kemudian akan disesuaikan dengan teori yang ada.