

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh karyawan. Ini timbul karena manusiawi, manusia menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi karya seseorang ini merupakan gambaran peran seorang karyawan.

Manusia sebagai faktor strategi dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Keberadaan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur penting di dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku karyawannya sendiri. Apabila peranan perilaku individu dalam

organisasi diteliti lebih lanjut, tampak bahwa organisasi harus mempunyai dua prasyarat penting agar mampu memastikan keberhasilan akhir, yakni adanya sistem kepemimpinan yang kondusif dan besarnya kompensasi yang diberikan kepada anggota organisasi itu.

Kepemimpinan pada suatu organisasi sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin disini harus punya prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan keterampilan serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan, dan konsultasi serta melalui pengembangan motivasi dan disiplin.

Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya, sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi. Bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang

tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dan hasil kerja karyawannya.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan. Ada beberapa cara untuk memotivasi atau meningkatkan gairah kerja karyawan yakni melalui pemberian imbalan yang memadai, memberikan santapan rohani secara periodik, menciptakan suasana informal, suasana santai, rekreasi, memberikan kesempatan untuk maju dan merencanakan masa depannya, meningkatkan loyalitas mereka, minta pendapat dan saran-saran karyawan dalam hal tertentu. Sehingga dengan cara memberikan motivasi seperti itu maka seorang karyawan akan bekerja secara maksimal.

Perusahaan juga berkewajiban menyelenggarakan usaha kesehatan tempat kerja bagi karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang memenuhi syarat kesehatan, pemeriksaan kesehatan rutin, mengganti biaya pengobatan, mengusahakan asuransi bagi karyawan, menyediakan alat-alat yang berhubungan dengan kesehatan karyawan. Setelah rasa aman terciptakan dan karyawan merasa sejahtera, maka usaha-usaha perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja akan mudah terlaksanakan.

Kondisi yang ditemukan pada PT. PG. Gorontalo, jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut sebanyak 600 karyawan, permasalahan yang sering terjadi sangat terlihat dengan perilaku

karyawan. Realitas yang ditemukan menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja karyawan, yang disebabkan sumber daya manusia yang kurang seperti motivasi kerja rendah, disiplin masih kurang dan keterampilan yang masih rendah. Dan masih sebagian karyawan yang belum menjalankan sistem operasional prosedur. Kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas, hal ini biasanya dikarenakan karyawan yang tidak inisiatif, dimana karyawan tidak mempunyai kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan. Adanya karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif, salah satunya seperti kurangnya motivasi kerja yang mengindikasikan karyawan tidak bisa memenuhi target yang diharapkan. Masalah lain yang menjadi keluhan para karyawan adalah perbedaan sedikit masalah pengajian antara karyawan yang telah lama bekerja diperusahaan dan karyawan baru . Hal inilah yang perlu disadari oleh pimpinan perusahaan agar sedini mungkin memperhatikan dan memberikan motivasi penuh yang dapat mendorong semangat kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Adanya fenomena tersebut di atas mendorong penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja karyawan dilihat dari proses dan hasil kerjanya
2. Kurang bersemangatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya
3. Terdapatnya karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif
4. Perbedaan mengenai Gaji/Upah bagi Karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka peneliti dapat mengemukakan rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah seberapa besar motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo?

1.4 Tujuan Penulisan

Berangkat dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PG. Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini :

1.5.1 Manfaat teoritis

Sebagai bahan pembandingan untuk melihat bagaimana aplikasi terjadi dilapangan dan memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

1.5.2 Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang akan membawa perubahan baru dalam mengembangkan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo.