

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya perusahaan didirikan dengan harapan dapat memproduksi pada tingkat yang tinggi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara terus menerus. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja. Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Hal utama yang dituntut

oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di dalam menunjang jasa penerbangan di Gorontalo. Perusahaan ini menjadi salah satu perusahaan mitra maskapai Lion Air dan Sriwijaya Air berupa jasa penunjang kegiatan penerbangan udara. Jenis layanan yang diberikan oleh PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo yaitu: jasa pelayanan penumpang dan barang, pelayanan penanganan kargo, pelayanan pembersihan pesawat udara, jasa penjualan tiket, jasa pengiriman paket/dokumen, dan kegiatan teknis terkait lainnya. Pimpinan perusahaan harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo terhadap karyawan dan kondisi kerja karyawan, ada beberapa indikasi yang mencerminkan prestasi kerja karyawan masih rendah. Hal tersebut antara lain terlihat dari beberapa karyawan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas, ini mengindikasikan terhambatnya pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab bersama sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang lain.

Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal ini disebabkan masih tingginya sikap yang mementingkan diri sendiri sehingga dengan makin tingginya intensitas pekerjaan menyebabkan tingkat emosi semakin tinggi pula. Selanjutnya terlihat sering terjadi koordinasi dan komunikasi yang kurang efektif. Selain itu antar individu/karyawan terlihat saling tidak mendukung dalam penyelesaian tugas, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat penyelesaiannya, padahal pekerjaan itu semestinya dapat diselesaikan tepat waktu.

Kejadian dan keadaan di atas sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Untuk mengatasi masalah tersebut, PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo harus lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja maka karyawan dalam beraktivitas. Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan

rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai prestasi yang tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diformulasikan dalam judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a) Terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.
- b) Kurangnya kerjasama antar karyawan.
- c) Sering terjadi koordinasi dan komunikasi yang kurang efektif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: seberapa besar Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan motivasi dan prestasi kerja.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi manajer area PT. Rachmat Surya Persada Jaya Gorontalo dalam memotivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.
 - b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan untuk menentukan kebijakan selanjutnya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

