

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan/organisasi, baik pemerintah, maupun swasta selalu berharap dan berupaya untuk mencapai produktivitas yang tinggi, bermutu dengan pengorbanan sumber daya sedikit mungkin. Agar harapan tersebut dapat direalisasikan, maka setiap perusahaan/organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga diperoleh karyawan yang handal.

Betapapun baiknya program yang disusun dan lengkapnya fasilitas yang telah tersedia tidak akan ada artinya apabila tanpa didukung oleh tenaga yang handal. Dengan demikian karyawan yang handal inilah merupakan salah satu faktor terciptanya peningkatan efisiensi, efektivitas kerja serta produktivitas yang maksimal.

Upaya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas serta relevansi dengan arus globalisasi dan kemajuan teknologi yang tengah melanda dunia pada saat ini tidak mungkin dicegah atau dihindari; dan dampaknya dari hasil tersebut merupakan isu pokok atau tantangan tugas pada masa-masa yang akan datang. Isu tersebut mencuat sejalan dengan fenomena empirik yang bercirikan pada canggihnya transportasi informasi yang sudah merupakan komoditas yang sangat diperlukan oleh masyarakat. Perkembangan ke arah modernisasi dan globalisasi dunia tampaknya

tidak akan surut, bahkan mungkin akan terus menggejala ke segala sisi kehidupan dan bisa menjadi ancaman kelangsungan kemanusiaan, keadilan dan sebagainya.

Pada satu sisi, modernisasi dan globalisasi membawa manusia untuk senantiasa memikirkan keberlangsungan hidupnya dengan penuh kejelian, ketelitian, dan kehati-hatian. Di samping itu, di sisi lain mengharuskan manusia berfikir pragmatis, ekonomis, dan materialistis. Karena itu, haruslah selalu diupayakan peningkatan kinerja karyawan setiap perusahaan/ organisasi dalam rangka mengantisipasi arus globalisasi tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan tersebut menuntut lebih banyak penguasaan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, sikap mental pembaharuan, dan tanggung jawab dari setiap karyawan untuk dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang senantiasa berkembang sesuai dengan lajunya pembangunan(Silalahim 1998:4). Dengan kata lain, agar dapat memenuhi tuntutan dan perkembangan zaman, maka kinerja karyawan harus selalu ditingkatkan secara optimal.

Dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan tersebut di atas berbagai pelatihan telah dilaksanakan PT Hasrat Abadi Gorontalo. Peningkatan kinerja hendaknya dihayati oleh tenaga-tenaga yang mengikuti berbagai pelatihan agar dapat mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Bila memungkinkan tenaga-tenaga yang terlatih sebaiknya semaksimal mungkin menyampaikan pengetahuan atau hasil latihannya kepada kawan seprofesi mereka.

Menurut pengamatan peneliti, karyawan pada PT Hasrat Abadi Gorontalo adalah sumber daya manusia yang potensial, di mana sumber daya manusia tersebut harus didayagunakan sehingga dapat bekerja secara optimal dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan kualitas kerja sumber daya manusia ini yaitu semakin terbinanya dan meningkatnya kinerja para karyawan. Karena itu, salah satu upaya yang ditempuh oleh PT Hasrat Abadi Gorontalo adalah dengan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan sesuai dengan tugasnya. Kecuali itu, juga diberikan motivasi berupa dorongan untuk berprestasi yang merupakan cermin proses pelaksanaan dan tujuan yang ingin dicapai, keyakinan akan kemampuan diri karyawan, kesediaan menghadapi persaingan yang menuju kemajuan, dan rasa bangga akan hasil kerja. Usaha berprestasi dicerminkan dengan kesediaan menerima tugas kesiapan untuk bertanggung jawab, penerimaan umpan balik dan kesiapan menghadapi risiko kerja.

Situasi yang bisa diamati, seperti keragu-raguan dalam menyelesaikan pekerjaan, menghindari pekerjaan, kecenderungan mencari pekerjaan yang mudah, ketakutan akan persaingan, lambatnya penyelesaian tugas, diduga karena kurangnya motivasi berprestasi pada diri karyawan, maupun kurang sesuai tuntutan pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan, serta ketidakjelasan tentang peningkatan karirnya.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang kinerja karyawan yang berkaitan dengan motivasi kerja para karyawan di PT Hasrat Abadi Gorontalo.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, nampak ada dua variabel yang akan dibahas yang akan dijelaskan sebagai berikut . Motivasi kerja, dimaksudkan adalah dorongan yang muncul dari diri atau dari luar diri karyawan berkaitan dengan upaya mereka melakukan pekerjaan yang merupakan tugas pokok mereka. Dalam kaitan ini motivasi kerja karyawan PT Hasrat Abadi adalah segala sesuatu yang dapat mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan. Variabel motivasi kerja ini merupakan variabel konseptual yang menarik untuk dipelajari pada setiap karyawan PT Hasrat Abadi.

Variabel lain yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah mekanisme dan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Mekanisme kerja dimaksud meliputi empat tahap, yaitu (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) monitoring, dan (d) evaluasi diri; sedangkan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kinerja terdiri dari dua objek pengukuran, yaitu (a) produktivitas, dan (b) ketelitian.

## **C. Identifikasi Masalah**

1. Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang menarik diteliti karena bersentuhan dengan masalah produktivitas usaha.

2. Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang bersentuhan dengan aktifitas peneliti yang bekerja sebagai petugas pada percetakan sehingga ruang lingkup masalah mudah diperoleh datanya.
3. Masalah motivasi kerja merupakan masalah yang sesuai dengan kondisi riil di lapangan, dengan asumsi bahwa makin baik motivasi kerja karyawan maka makin baik pula kinerja mereka.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Hasrat Abadi Gorontalo?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Hasrat Abadi Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Hasrat Abadi Gorontalo?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Hasrat Abadi Gorontalo.
2. Mengetahui kinerja karyawan PT. Hasrat Abadi Gorontalo.
3. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Hasrat Abadi Gorontalo.