

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan - gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional.

Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya

kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan. (Kadarisman, 2012:3). Produktivitas memiliki dua dimensi produktifitas kinerja yakni efektifitas dan efesiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2009:58)

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani dan rohani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Adapun rencana yang dibuat oleh manajer, tanpa didukung oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka tujuan yang hendak dicapai tidak akan tercapai. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, tetapi jika tugas yang dibebankan tidak terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui apa penyebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan,

atau mungkin dia tidak mempunyai dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan baik.

Dengan meningkatkan motivasi kerja maka karyawan dalam beraktivitas merasa senang dan tidak terpaksa serta mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya tidak akan mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi. Ketidakmatangan psikologi para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan bersangkutan, misalnya adanya aksi mogok kerja, ketidakefisiennya waktu kerja, hilangnya tanggung jawab dan kurangnya prestasi dari pekerjaan itu sendiri. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Motivasi yang baik juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai dan meningkatkan produktivitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya

tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami oleh yang mempunyai tujuan dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal.

PT Primarindo kaca adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa di kota Gorontalo salah satu yang di kelola PT Primarindo kaca adalah Maqna Hotel yang menjadi salah satu yang terbaik di Gorontalo dan yang banyak diminati pengunjung karena standar pelayanan dan fasilitas bertaraf internasional yang di miliki oleh Maqna Hotel dan Maqna hotel merupakan satu-satunya hotel bintang empat yang ada di Provinsi Gorontalo. Selain itu, Maqna Hotel juga memiliki fasilitas terlengkap di Gorontalo antara lain Restoran, Lounge, Ballroom, Meeting Room, Karaoke dan Pub, Fitness Center dan Spa, serta fasilitas kolam renang. Hotel ini terletak Jl. Dr. Hi. Medi Botutihe berdekatan dengan tempat perbelanjaan terbesar yaitu di area Gorontalo mall menjadi alasan banyak pengunjung memilih menginap di Maqna Hotel.

Tabel 1.1
Penilaian Produktivitas kerja karyawan
PT. Primarindo kaca periode tahun 2017

No	Aspek penilaian	Departement				Ket
		Sales & marketing	engineering	Accounting	Front office	
1	Pengetahuan yang karyawan miliki mempercepat waktu pekerjaan karyawan	90%	90%	90%	80%	Score 10-100%
2	Karyawan mempunyai kualitas kerja yang baik sesuai dengan	90%	70%	90%	80%	

	standar yang di tetapkan oleh perusahaan					
3	Standar kualitas kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan selama ini dapat karyawan capai dengan baik	80%	80%	90%	80%	
4	Keterampilan yang karyawan miliki dapat mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan	90%	80%	90%	80%	
5	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik di bandingkan dengan rekan kerja	80%	75%	80%	50%	
6	Pencapaian target	65%	85%	90%	90%	
7	Karyawan teliti dalam melaksanakan pekerjaan	75%	70%	90%	80%	
8	Dalam waktu melaksanakan pekerjaan karyawan selalu menyelesaikan tepat pada waktunya	75%	80%	95%	70%	
9	Karyawan hadir sesuai dengan waktu yang telah di tentukan perusahaan	80%	60%	90%	100%	
10	Karyawan pulang kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan	50%	95%	90%	60%	

Sumber Data : PT. Primarindo kencana. 2018

Meskipun PT. Primarindo kencana telah melakukan berbagai cara untuk meningkatkan produktifitas karyawan, seperti melakukan pemberian motivasi

berupa *reward* (penghargaan) salah satunya adalah *employees of the month* di setiap periode dua bulan dalam memilih kandidat karyawan terbaik disetiap bulan untuk diberikan piagam dan apresiasi berupa uang, namun saat ini hal tersebut belum mencapai pada kondisi yang diinginkan. Dalam hal ini seperti pada tabel di atas yang berwarna hitam dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal, karena masih terdapat karyawan dari divisi yang berbeda yang datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu di tentukan, karyawan belum menghasilkan kualitas kerja yang baik secara individual, bahkan karyawan belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan sehingga mengindikasikan pencapaian target perusahaan belum terpenuhi, karena belum memaksimalkan waktu kerja yang ada.

Fenomena lain contohnya kualitas karyawan belum sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan yang tidak teliti dalam melaksanakan pekerjaan, dan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Tentunya semua fenomena permasalahan di atas akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengetahui dan tertarik melakukan penelitian yang **berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)**

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam

rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Adanya beberapakaryawan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan dan tanpa alasan yang jelas, sehingga memungkinkan karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan.
2. Belum efisiennya karyawan dalam penggunaan waktu kerja.
3. Pencapaian target perusahaan belum maksimal.
4. Terdapat karyawan yang belum optimal dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang diatas yang telah diuraikan,penulis merumuskan masalah tentang “Seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)?”

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)

1.5 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi 2 manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan motivasi dan produktifitas kerja
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Direktur PT. Primarindo kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo) dalam menghasilkan produktifitas kerja karyawan yang baik bagi perusahaan
- b. Sebagai bahan masukan untuk yang berhubungan dengan motivasi dan produktifitas kerja , sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam memperoleh dan meningkatkan produktivitas perusahaan