

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang menentukan memastikan operasional perusahaan bisa berjalan lancar sesuai dengan tujuan perusahaan. Di dalam perusahaan tentunya masih ada sebagian karyawan yang masih memiliki sikap pasif terhadap pekerjaan, kurang tanggung jawab, pencapaian kegiatan usaha masih dibawah target maupun penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Karyawan tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal atau bahan baku lainnya) karyawan juga harus selalu diikutsertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai jika para karyawan bergairah kerja, mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkeinginan untuk mencapai prestasi kerjanya.

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mensejahterakan para *stakeholder* antara lain investor, pemegang saham, konsumen, supplier, lembaga keuangan (sumber dana) dan pemerintah. Atas dasar pernyataan ini maka diharapkan karyawan dapat bekerja maksimal untuk peningkatan *networth* (kekayaan bersih perusahaan). Seorang

pimpinan memiliki tantangan serius agar mampu membangkitkan gairah kerja para karyawan, salah satunya strategi yang wajib dimiliki adalah pemberian motivasi.

Perusahaan dalam industri sewa beli barang-barang elektronik dan furnitur serta dalam bidang multi pembiayaan menghadapi persaingan yang ketat. Di kota Blitar sendiri terdapat beberapa perusahaan yang tergolong besar. Dimana beberapa perusahaan tersebut merupakan kompetitor bagi PT. Colombindo Perdana didalam menjual produk yang ditujukan golongan masyarakat menengah ke bawah dengan sistem pembayaran tunai maupun kredit.

Peningkatan penjualan diterjemahkan sebagai ukuran relatif atas kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi dari dirinya sendiri ataupun yang diberikan oleh pimpinan. Motivasi seringkali diterjemahkan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia.

Maryoto (2001:91) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standart, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Kurangnya motivasi atau motivasi yang tidak tepat dari diri seseorang karyawan, juga tidak ada kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja kepada bawahannya mengakibatkan kinerja rendah serta ketidakpuasan karyawan antara lain : (1) keluar (*exit*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain; (2) menyuarakan (*voice*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi

termasuk memberikan saran perbaikan; (3) mengabaikan (*neglet*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat; upaya berkurang kesalahan yang dibuat makin banyak; (4) kesetiaan (*loyalty*), yaitu ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik; (5) kesehatan, yaitu tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan ada kemungkinan saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

Dalam konteks teori motivasi, Mohyi (2009:147) menjelaskan teori yang membahas masalah motivasi atau bagaimana memotivasi ada beberapa macam yaitu teori kepuasan (*comtente theory*), teori proses (*proses theory*) dan teori pengukuhan (*rainforce theory*). Selanjutnya dari semua teori tersebut dikolaborasi menjadi dua faktor yaitu faktor yang berkaitan dengan kepuasan pekerjaan meliputi tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan (*recognitim*), pengembangan. Faktor berikutnya yaitu faktor pemeliharaan (*hygienic factor dissatisfiers*). Yang merupakan faktor penyebab ketidakpuasaan kerja meliputi insentif, keamanan, lingkungan kerja, hubungan. Teori tersebut diatas diungkapkan oleh Herberg yang merupakan hasil penelitiannya di “*Psichological Service Pittsburgh*” Mohyi (2009:149).

Oleh karena itu dimensi motivasi baik berbentuk insentif material maupun isentif non material berlaku pada hampir semua jenis organisasi, baik yang *profit otiented* maupun organisasi *non profit oriented* (nirlaba).

Seperti badan usaha, lembaga pemerintahan atau sosial kemasyarakatan lainnya. Dominasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sangat besar, yang akan mampu merubah pola pikir seseorang untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini mengharuskan pemimpin menggunakan kewenangannya untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan kepada yang diinginkan, pimpinan harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja pada perusahaan. Pada umumnya orang mau bekerja karena didorong keinginannya untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan rohaninya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Colombindo Perdana Blitar)”.

B. Permasalahan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan penggerak dan penentu jalannya kegiatan dalam organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan.

Dikarenakan setiap karyawan memiliki kebutuhan dan tingkat kebutuhan yang berbeda, pimpinan harus memiliki tingkat sensitifitas yang tinggi guna memotivasi karyawan. Kurangnya motivasi atau motivasi yang kurang tepat dari pimpinan akan berdampak gairah dan semangat kerja yang

menurun. Sehingga sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan produksi secara signifikan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Colombindo Perdana Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Colombindo Perdana Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Dalam pedoman penulisan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar dikemukakan bahwa kegunaan penelitian menunjuk pada suatu uraian yang berisi alasan kelayakan atas masalah yang diteliti

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Perusahaan
 - a. Sebagai bahan pertimbangan perusahaan, dalam hal ini PT Colombindo Perdana Blitar untuk menentukan kebijaksanaan dalam pemberian motivasi bagi karyawan.
 - b. Sebagai bahan masukan perusahaan tentang bentuk motivasi apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

- c. Sebagai alat evaluasi tentang efektivitas pemberian motivasi yang telah diberikan terhadap hasil kinerja karyawan pada PT Colombindo Perdana Blitar.

2. Penulis

- a. Sebagai bahan perbandingan antara teori dengan keadaan yang sebenarnya yang terjadi di PT Colombindo Perdana Blitar.
- b. Untuk mengembangkan kemampuan penulis dalam mengamati permasalahan di dalam sektor sumber daya manusia dan hal ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pada PT Colombindo Perdana Blitar.

3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar

- a. Sebagai bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji permasalahan sejenis.
- b. Sebagai bahan pustaka bagi pengembangan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
- c. Untuk memperkaya bahan pustaka dalam perpustakaan ekonomi khususnya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar.