

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Peningkatan sumberdaya manusia yang berkualitas sangatlah di perlukan, karena sumberdaya manusia dalam hal ini adalah karyawan sebagai motor penggerak perusahaan, maka maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan manajer dalam memberikan motivasi kepada karyawan.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, motivasi merupakan bagian tugas seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengayomi, memberikan pencerahan bawahannya, agar mau bekerja secara produktif agar dapat berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menjadi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, penyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharap karyawannya mampu, cakap, dan terampil tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk memotivasi karyawan manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan.

Motivasi mempunyai subyek yang sangat membingungkan karena motif tidak dapat dinilai atau diukur secara langsung tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak. Seseorang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang di sadari (conscious needs) maupun kebutuhan yang

tidak di sadari (unconscious need) berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun non fisik.

Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Dua faktor lain yang terlibat adalah tingkat kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi kemampuan dan persepsi peranan adalah saling berhubungan. Jadi bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor faktor lainnya tinggi. (T.Hani Handoko, 1994:25).

Dengan pemberian motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja seseorang karyawan. Tanpa adanya tingkat kinerja yang baik, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Kinerja yang baik bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah di tentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkan memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan, (Siagian,1991:215).

Kepuasan kerja merupakan sifat individu seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal itu disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu yang terlibat dalam suatu organisasi.

Tiffin mengatakan kepuasan berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (As'ad 1999:104),

Penilai tentang kinerja karyawan merupakan tugas paling penting bagi setiap manajer, yang diakui pula bahwa banyak kesulitan dialami dalam menanganinya karena, tindakan selalu mudah untuk menilai kinerja seseorang karyawan bawahan secara akurat serta, sulit pula untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahannya tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga di peroleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

Pemberian motivasi merupakan sebuah cara yang digunakan untuk dapat menilai sejauh mana tingkat kinerja karyawan. Karyawan akan merasakan termotivasi apabila mereka memperoleh apa yang mereka butuhkan seperti misalnya, pemberian gaji yang layak dan promosi jabatan yang sesuai. Apabila perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai dan promosi jabatan yang dilakukan kurang tepat, maka bawahan tidak akan pernah merasa puas karena mereka merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak pernah dihargai oleh perusahaan akibatnya, tingkat kinerja mereka akan menurun dan akan sangat berpengaruh bagi tercapainya tujuan perusahaan. PT Wijaya Perdana didirikan pada tanggal 26 Februari 1980 merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi. PT Wijaya Perdana dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan yang sejenis (bidang jasa konstruksi) terutama yang di Surabaya bekerjasama dengan PT Optima Karya Surabaya, PT Wijaya Perdana di Jakarta dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan Swasta Nasional antara lain PT. Pembangunan Perumahan dan PT Pembangunan Jaya yang sekarang PT Jaya Konstruksi, PT Wijaya Perdana dalam menghadapi

persaingan telah mengadakan pembenahan pembenahan internal antara lain pengadaan matterial, yang semula sewa menjadi pemilik sendiri yaitu peralatan – peralatan yang berupa Tower Kren,Alat Test Beton,alat tes beban alat tes merger untuk instalasi listrik.

PT Wijaya Perdana melakukan perombakan – perombakan strategi meliputi perubahan organisasi,operasi, strategi pemasaran dan Sumberdaya Manusia. PT Wijaya Perdana merupakan unit pelayanan jasa konstruksi baik swasta maupun pemerintah di Jakarta yang dengan mengoptimalkan pendayagunaan sarana yang tersedia untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam rangka memupuk pendapatan perusahaan. Untuk itu tugas seorang pimpinan adalah memberi motivasi kepada bawahan supaya dapat bekerja dengan baik, selain itu agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai yang diinginkan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

PT Wijaya Perdana dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan cara pemberian motivasi yang bersifat positif dan negatif. Pemberian motivasi yang bersifat positif berupa kenaikan gaji berkala, insentif atau bonus khusus, promosi, penghargaan dan pemberian pujian yang tulus kepada karyawan. Sedangkan pemberian motivasi yang bersifat negatif biasa dilakukan dengan cara pemberian hukuman/sangki antara lain yaitu berupa tegoran baiksecara lisan maupun tulisan, pemberihan atau penundaan suatu jabatan, penundaan kenaikan gaji berkala dan penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala.

Pemberian motivasi yang bersifat non materi biasanya dilakukan sebulan sekali berupa pengarahan bulanan termasuk didalamnya pemberian ceramah

kerohanian. Selain itu juga dilakukan pemberian kepada kepegawai yang merupakan perpaduan antara pemberian sistem karir dan tingkat kinerja karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi sumberdaya manusia serta untuk memupuk jiwa karsa yang semangat yang dilaksanakan secara sistematis.

Setiap pelaksanaan pekerjaan diadakan penelitian guna bahan pertimbangan selain itu, untuk meningkatkan kinerja dan gairah kerja bagi pegawai atau karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan diberi penghargaan berupa promosi, dan lain-lain. Hasil penelitian pelaksanaan tersebut dituangkan pada satu daftar yang disebut Daftar Penilaian Pekerjaan ( DP3 ). Tujuan DP3 adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai berdasarkan sistim karier dan prestasi kerja.

Adapun unsur-unsur yang dinilai dalam hal Kinerja Karyawan pada PT Wijaya Perdana antara lain :

1. Pengertian akan sifat tugas pekerjaan.
2. Kecekatan (ketrampilan) dalam melakukan tugas pekerjaan .
3. Pengetahuan tentang peraturan-peraturan
4. Pengetahuan dan kecakapan tentang tata usaha / redaksi
5. Mutu (kualitas) hasil pekerjaan
6. Jumlah (kuantitas) hasil pekerjaan

Berdasarkan latar belakang penilaian tersebut diatas penulis sangat tertarik untuk mengetahui lebih jelas dan mendalam mengenai topik masalah dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, untuk memahami lebih jauh mengenai latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang

diberi judul : “ **PERANAN MOTIVASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**”.

## **B. Identifikasi Masalah Penelitian.**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diatas dalam latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum optimalnya Perusahaan dalam pelaksanaan motivasi bagi karyawannya.
2. Rendahnya Kemampuan Karyawan dalam memahami tugas pokok masing-masing.
3. Belum optimalnya semangat kerja.
4. Belum Optimalnya karyawan dalam melaksanakan peraturan dan kebijakan karyawan.
5. Tingkat kinerja yang sama dari tahun ke tahun
6. Masih belum maksimalnya kinerja pegawai di PT. Wijaya Perdana.

## **C. Batasan Masalah**

Tidak seluruh masalah yang ada di abyek penelitian di bahas karena keterbatasannya waktu, biaya dan pengetahuan. Maka dalam penelitian ini akan membahas masalah motivasi kerja, kepuasan Kerja dan kinerja pegawai.

## **D. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Agar dapat memberikan penjelasan yang terarah sesuai tujuan penulisan dan indentifikasi masalah penelitian, penulis merumuskan masalah yaitu tentang Peranan Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Wijaya Perdana.

Adapun masalah yang menjadi bahan penelitan ini adalah :

1. Apakah ada pengaruhnya antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada PT Wijaya Perdana?
2. Apakah ada pengaruhnya antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi, kepuasan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan ?

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

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Wijaya Perdana.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Wijaya Perdana.
3. Pengaruh Kepuasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Wijaya Perdana.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dari penyusunan makalah skripsi mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk :

##### **1. Manfaat Praktis**

Dapat memberikan ide – ide yang lebih baik agar dapat mengembangkan hasil penelitian sesuai dengan masalah yang dihadapi perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan terutama mengenai masalah pemberian motivasi, kepuasan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan peningkatan kinerja tersebut diharapkan tujuan daripada organisasi dapat terealisasi dengan baik yang artinya akan menghasilkan profit yang lebih untuk perusahaan.

## 2. Manfaat Akademis

Untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang berhubungan dengan mata kuliah manajemen sumberdaya manusia. Sebagai upaya dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang ada. Semoga proposal skripsi ini akan menjadi acuan untuk mahasiswa selanjutnya dalam upaya penyusunan penelitian sebagai landasan dasar dalam mencari referensi penelitian.