

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung dengan aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam pembangunan. Pemanfaatan sumber daya tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya itu sendiri, tapi yang lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang pembangunan nasional. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, misalnya organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimiliki antara lain pendidikan, pengalaman, dan sifat pribadi. Sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh motivasi. Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam suatu perusahaan maka diperlukan peran seorang pimpinan untuk memberikan motivasi pada karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut selalu memiliki semangat dalam bekerja.

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu kegiatan perusahaan, karena motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi melibatkan faktor-faktor

individual dan faktor organisasional, untuk faktor individual misalnya meliputi, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji, hubungan social dengan pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu.

Bila pemenuhan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional tidak terpenuhi, akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini berakibat negatif bagi pihak karyawan, karna loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap perusahaan akan semakin menurun. Namun bila pemenuhan faktor-faktor terpenuhi dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap karyawan senang dimotivasi karena dengan adanya motivasi akan membuat karyawan semangat, merasa dihargai dan diperhatikan kinerjanya. Dengan adanya motivasi yang jelas dalam suatu perusahaan akan menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang dapat diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yng dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan

pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi karyawan tidak terlepas dari peran serta dari seorang pemimpin dalam membina bawahannya. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil memotivasi para karyawan dengan dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yaitu apakah mereka bekerja dengan sungguh-sungguh bersemangat dan tidak terlihat sifat terpaksa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya, dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan diantaranya dapat dilakukan dengan memberikan upah yang cukup, memberikan insentif yang wajar, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan mereka seperti fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga dan lain sebagainya. Adapun jenis-jenis kompensasi yang diperoleh karyawan bagian penjualan pada PT Suka Fajar Pekanbaru adalah, gaji, tunjangan, bonus, dan sarana pendukung lainnya.

Menurun dan meningkatnya kinerja pada perusahaan ini dapat diukur dari tingkat penjualan perusahaan. Tolak ukur perusahaan ini untuk melihat kinerja karyawan adalah dari jumlah volume penjualan mobil yang terjual dari tahun 2008 sampai tahun 2012.

Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Perkembangan Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (unit)	Realisasi Penjualan (unit)	Persentase Penjualan
2008	27	3080	1745	56%
2009	27	3240	2011	62%
2010	36	3480	2114	60%
2011	53	3900	4019	103%
2012	60	4500	3273	72%

Sumber: PT. Suka Fajar Pekanbaru, Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa selama lima tahun terakhir ini, yakni sejak tahun 2008-2012 perusahaan mengalami turun naiknya kinerja karyawan dilihat dari segi produktifitas tenaga kerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari jumlah realissi penjualan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang semakin meningkat, dimana semakin besar jumlah karyawan diperusahaan ternyata justru terjadi penurunan kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut, banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan, salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada para karyawan agar karyawan yang sebelumnya tidak semangat bekerja menjadi lebih giat lagi dan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT Suka Fajar Pekanbaru”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan data yang telah dikemukakan diatas maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan yang dihadapi yaitu **“Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT Suka Fajar Pekanbaru”**.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

2. Manfaat dari Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam rangka mengevaluasi kebijakan yang telah diterapkan selama ini.
- c. Sebagai penambah ilmu pengetahuan tentang perusahaan dan aplikasinya ditengah masyarakat.

D. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum dari sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Menjelaskan tentang berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, hipotesa dan variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi/perusahaan serta aktifitas perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.