

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan modal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemanfaat sumber daya tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana pemanfaatan kualitas sumber daya itu sendiri, tetapi lebih penting lagi bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Jika organisasi tetap ingin bertahan dan kompetitif dengan baik dalam perkembangan yang begitu cepat, organisasi tersebut harus mampu menciptakan kondisi yang membawa para anggotanya untuk dapat memperbaiki performance kerja, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi perusahaan maupun diluar perusahaan. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan

maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dalam organisasi perusahaan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja karyawan.

Dalam mencapai kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi juga merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama, sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terwujud. Hal ini sesuai dengan *grand theory* yang dikemukakan oleh Porter dan Lawler dalam **Luthans Fred (2006)** bahwa motivasi tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel yang terpisah, ketiganya berhubungan dalam cara yang berbeda dari apa yang umumnya diasumsikan.

Motivasi karyawan ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya,

karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja.

Motivasi karyawan tidak terlepas dari peran serta dari seorang pemimpin dalam membina bawahannya. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil memotivasi para karyawan dengan baik 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-tuganya.

Dalam memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat dapat dilakukan dengan berbagai cara diantaranya, dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan diantara lain dapat dilakukan dengan memberikan upah yang cukup, memberikan insentif yang wajar, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta kegiatan mereka seperti fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, dan lain sebagainya. Adapun jenis-jenis kompensasi yang diperoleh karyawan pada PT. Metro

Sempurna Abadi Pekanbaru adalah upah, tunjangan, bonus, dan sarana pendukung lainnya.

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu kegiatan perusahaan, Karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional, untuk faktor individual meliputi, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran gaji, hubungan sosial dengan pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu.

Bila pemenuhan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional tidak terpenuhi akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang berakibat negatif bagi pihak karyawan karena loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan akan semakin menurun. Namun sebaliknya bila pemenuhan faktor-faktor tersebut dilaksanakan dengan baik, maka semua kekhawatiran suatu perusahaan dalam kegagalan pencapaian tujuan tidak akan terjadi serta akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi sangat penting diberikan kepada para karyawan terutama pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru, karna merupakan sebuah perusahaan yang aktivitas sehari-hari bergerak dibidang BisnisRitel, seperti penjualan dan pembelian berbagai produk yang terus berkembang dan mempunyai tujuan jangka panjang, untuk itu harus didukung dengan ketersediaan sumberdaya yang optimal demi mencapai tujuan dari perusahaan. Dari itu motivasi sangat penting karena

diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan tersebut.

Mengingat perkembangan serta tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan sejenis maka pemberian motivasi merupakan salah satu hal yang amat penting bagi PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Namun sehubungan dengan hal itu selama beberapa tahun terakhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, diman pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, salah satunya saja dari hasil pemantauan itu menunjukkan rendahnya kinerja yang tidak diharapkan perusahaan, hal ini dilihat dari tingkat keluar masuknya karyawan yang terjadi pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. Disini terlihat tingkat labour turn over yang terjadi cukup tinggi dan jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan Yang Masuk dan Keluar Pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru tahun 2008 - 2012

Tahun	Rata-rata Jumlah Karyawan Awal Tahun	Perubahan Tenaga Kerja		Rata-rata Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
		Karyawan Masuk	Karyawan Keluar		
2008	68	8	1	75	1,33%
2009	75	-	4	71	5,63%
2010	71	-	6	65	9,23%
2011	65	2	1	66	1,52%
2012	66	-	9	57	15,79%

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru 2013

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat *Labour Turn Over* karyawan berfluktuasi (tidak tetep) dimana pada tahun 2008 menunjukan angka yang paling rendah, yakni sebanyak rata-rata 1 orang atau 1,33% dari rata-rata karyawan pada akhir tahun, dan pada tahun 2009 rata-rata karyawann yang keluar sebanyak 4 orang atau 5,63% dari rata-rata karyawan akhir tahun, dan pada tahun 2010 rata-rata karyawan yang keluar sbanyak 6 orang atau 9,23% dari rata-rata karyawan akhir tahun, dan pada tahun 2011 rata-rata karyawan yang keluar sebayak 1 orang atau 1,52% dari rata-rata karyawan akhir tahun, dan pada tahun 2012 rata-rata karyawan yang keluar sebanyak 9 orang atau 15,79% dari rata-rata karyawan akhir tahun. Diketahui bahwa setiap tahun terjadi peningkatan keluurnya karyawan mulai tahun 2008 sampai 2010 meski pada tahun 2011 ada penurunan tetapi pada tahun 2012 terjadi peningkatan tang sangat tinggi.

Terjadinya peningkatan keluar masuknya karyawan dalam perusahaan ini jelas menimbulkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Adanya peningkatan *Labour Turn Over* ini merupakan suatu indikasi didalam perusahaan telah terjadi penurunan motivasi kerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan dijelaskan tingkat absensi karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2: Data Absensi Karyawan PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru Bulan Januari 2012 – februari 2013

Bulan	Jumlah karyawan	Alasan absen		Jumlah	Tingkat absensi (%)
		Alfa	Sakit		
Januari	70	15	8	23	32,86%
Februari	68	7	6	13	19,12%
Maret	68	11	8	19	27,95%
April	68	12	4	16	23,53%
Mei	65	6	12	18	27,69%
Juni	65	9	7	16	24,62%
Juli	64	7	6	13	20,31%
Agustus	66	10	9	18	27,27%
September	66	8	4	12	18,18%
Oktober	64	7	6	13	20,31%
November	63	11	5	16	25,40%
Desember	63	7	9	16	25,40%
Januari *	63	19	14	33	52,38%
Februari*	57	7	14	21	36,84%

Sumber : PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru 2013

Tanda (*) merupakan bulan pada tahun 2013

Dari tabel 1.2 diatas menunjukkan variasi tingkat ketidak hadiran karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru dan dari tabel di atas dapat diperoleh keterangan bahwa dengan variasi tingkat ketidak hadiran karyawan yang tinggi dan jumlah karyawan yang setiap bulannya terjadi flutuasi, dimana dengan meningkatnya ketidak hadiran dan berkurangnya jumlah karyawan tentu saja akan mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan dan hal ini merupakan indikasi bahwa karyawan kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja dari pihak perusahaan. Tentu saja kondisi tersebut akan mempengaruhi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO ABADI SEMPURNA PEKANBARU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

- a. Secara Subjektif, sebagai suatu tahap untuk mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian-kajian teori dan aplikasi yang diperoleh dari bangku perkuliahan.

- b. Untuk memberikan masukan dan sumbangan bagi pihak perusahaan dalam rangka menetapkan kebijaksanaan pemberian motivasi terhadap karyawan terhadap PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.
- c. Merupakan salah satu usaha untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis dibidang manajemen.
- d. Sebagai referensi bagi peneliti lain dalam pembahasan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Sebelum diuraikan lebih jauh tentang penulisan skripsi ini, maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman dari penulisan, maka penulis membaginya kedalam enam bab dimana satu bab dengan bab yang lainnya saling berkaitan yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teoritis tentang arti dan jenis motivasi, teori-teori tentang motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, Pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengukuran kinerja karyawan, konsep motivasi dalam islam. indikator-indikator kinerja, indikasi rendahnya kinerja, pengaruh motivasi terhadap peningkatan kerja, hubungan antara

motivasi dengan kinerja, penelitian terdahulu, hipotesis, variabel penelitian, kerangka berpikir, serta operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan, pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, serta pembahasan yang komprehensif mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran-saran.