BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomondasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah serta biaya murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi di pandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomondasikan berbagai eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya di tentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal semata, tetapi juga di tentukan dari keberhasilanya mengelola sumber daya manusia. Pengelola sumber daya manusia yang di maksudkan adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan desikasi loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaanya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam

bekerja oleh pemimpin kepada bawahannya.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat di manfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Oleh dari itu sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Maka seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi *asset* utama yang bernilai dan harus di akui dan keberadaanya sebagai kunci utama bahkan faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat di raih semaksimal mungkin apabila di dukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus di upayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Motivasi dapat di pandang sebagai perubahan energi dalam siri seseorang yang di tandai dengan muncul *feeling* dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Seperti yang di ungkapkan oleh menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses memepengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan.

Dalam hal ini PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang transportasi jasa TAXI argo meter yang misinya, yaitu memajukan perusahaan seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaanya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Sehubungan dengan hal di atas maka motivasi merupakan hal yang sangat penting di perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ini PT Asoka Puri Kreasi (STAR CAB) mengupayakan untuk memotivasi seluruh karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Bentuk motivasi ini dapat di katakan sebagai motivasi ekternal karena hal tersebut di dapat dari luar diri karyawan dan dapat berupa kenaikan gaji, insentif maupun dorongan melalui pendekatan secara persuasif terhadap karyawan. Hal ini di sadari perusahaan karena untuk meningkatkan kinerja karyawan itu adalah suatu hal yang sangat penting.

Selain itu perusahaan sangat memerlukan tenaga ekstra dari karyawan guna menghadapi persaingan bisnis yang ketat. Karena seperti kita ketahui bahwa bisnis transportasi saat ini mengalami perkembangan sangat pesat, sebagai perusahaan transportasi jasa dalam bentuk TAXI konfesional PT Asoka Puri Kreasi (STAR CAB) mencoba untuk memberikan pelayanan terbaik untuk pengguna jasa. Tujuan perusahaan ini tentu membutuhkan bantuan dari seluruh staf dan jajaran termasuk mitra perusahaan.

Dalam pembahasan ini dapat kita ketahui bahwa motivasi adalah hal yang tidak boleh di abaikan oleh perusahaan dan seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang di capai juga tinggi. Pemberian motivasi harus di arahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat di terima dengan baik oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian yang di ambil adalah ***"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KARYAWAN DI PT. ASOKA PURI KREASI (STAR CAB)".***

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan di tuntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang di maksud agar sesuai dengan yang di harapkan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang di ungkapkan di atas maka dapat di identifikasikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan (motivasi internal) terhadap kinerja karyawan di PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB)?

2. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan (motivasi eksternal) terhadap kinerja karyawan di PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB)?

3. Bagaimana pengaruh motivasi internal dan eksternal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh motivasi internal karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB)

2. Mengetahui pengaruh motivasi eksternal karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB)

3. Mengetahui pengaruh motivasi internal dan eksternal secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB)

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat di peroleh dari proses penelitian serta analisis data dalam pengujian hipotesis penelitian di harapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu :

1. Bagi Universitas
   Berupa tambahan bahan referensi yaitu memperkaya bukti empiris tentang pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB)
2. Bagi Perusahaan
   Hasil peneliti bisa di gunakan sebagai acuan dalam menetapkan strategi ataupun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi Peneliti
   Menambah konsep dasar dalam memahami aspek-aspek manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada pembahasannya lebih terarah maka penulis mengangap perlu membatasi materi pembahasan dalam batas-batas waktu tertentu.

Dalam penulisan proposal penelitian ini membatasi hanya pada masalah-masalah yang di hadapi oleh PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan materi dari proposal penelitian ini, penulis akan menjabarkan dalam lima bab pembahasan dan masing-masing bab akan diuraikan lagi menjadi beberapa sub bab sebagai berikut :

BAB I **PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan dan manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II **LANDASAN TEORI**

Menguraikan tentang teori yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB III **METEDOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti akan membahas metedologi penelitian terdiri atas, tempat penelitian, metode pengumpulan data, jenis atau sumber data, dan metode analisis.

BAB IV **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menguraikan tentang Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asoka Puri Kreasi (STAR CAB) .

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir penulisan ini, kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian sedangkan saran merupakan sumbangan saran pemikiran penulis baik untuk perusahaan, pembaca maupun penulis-penulis selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN