

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi salah satunya yaitu sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya (SDM). Faktor dari sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan perusahaan, sehingga sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan produktivitas dapat terwujud, jika pimpinan perusahaan memahami tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Ada juga faktor-faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen perencanaan yang lebih baik, sumber-sumber kemanusiaan yang lebih efektif, kebijakan, pembuatan keputusan yang ditingkatkan dan sebagainya. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Oleh karena itu motivasi sebagai dorongan pribadi bagi karyawan bukan paksaan dari luar, merupakan faktor penting dalam pengambilan kesempatan untuk dapat menjalankan tugas secara optimal. Terkait beberapa penjelasan mengenai motivasi diatas, baik jika mengetahui secara rinci apa definisi dari motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi itu sendiri. Beberapa pengertian yang dikaitkan dengan motivasi (Reskar R. 2001:7).

- a. Motivasi adalah keinginan (*desires, wants*), tujuan (*aims, goals*), kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), motif, sikap, insentif.
- b. Motivasi adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat arah dan persistensi-konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja.
- c. Motivasi internal adalah dorongan (*drives*) dan perilaku (*attitude*).  
Kita semua termotivasi, baik positif maupun negatif.

Terkait mengenai motivasi Reskar pada tahun 2001 melakukan penelitian dan mendapatkan hasil positif mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas. Semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan rendah.

Pada saat memotivasi diri sendiri, faktor yang memotivasi *Recognition & Responsibility*. Motivator yang paling besar pada diri adalah *Belief* yaitu, keyakinan bahwa diri bertanggung jawab pada tindakan dan perilaku sendiri. Ketika orang menerima tanggung jawab, semua menjadi lebih baik : kualitas, produktivitas, relationship dan kerja sama.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan. Salah satu yang dapat dilakukan atasan (manajer) untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward* (penghargaan). Agar pengaruh *reward* dapat digunakan secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu, secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil.

Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif,



1	Januari	68	-	2	5	7	26
2	Februar i	68	2	6	8	16	26
3	Maret	68	3	5	10	18	26

**Sumber : PT CAPELLA MULTIDANA**

. Dikarenakan tidak adanya *reward* kepada sopir yang telah bekerja dengan baik selama ini, baik dari disiplin waktu, disiplin pekerjaan ataupun pelayanan yang diberikan kepada pengguna jasa mereka. Sehingga sopir juga tidak meningkatkan produktivitas kerja mereka guna mendapatkan *reward* tersebut yang tidak membuat mereka memiliki motivasi lebih dalam bekerja. Guna meningkatkan produktivitas kerja sopir maka diperlukan motivasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan yaitu berupa reward baik itu bisa reward yang dilakukan setiap bulannya untuk mendapatkan kinerja lebih baik dan termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi dalam pekerjaan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil judul penelitian ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Capella Multidana Di Palembang”***

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada PT Capella Multidana?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak melebar, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT Capella Multidana Di Palembang

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan pada PT Capella Multidana.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan perbaikan dalam produktivitas kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT Capella Multidana.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran garis besar secara jelas tentang isi skripsi ini

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini diuraikan mengenai pengertian motivasi, tujuan dan manfaat motivasi, jenis-jenis motivasi, indicator motivasi, pengertian produktivitas kinerja, factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja, pengukuran produktivitas kinerja, manfaat dari penilaian produktivitas kinerja, indicator produktivitas kinerja, penelitian terdahulu dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang metode penelitian meliputi lokasi penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, pengujian instrumen, teknik analisis data dan uji hipotesis.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini dibahas tentang hasil penelitian yang meliputi deskripsi lokasi penelitian, deskripsi responden penelitian, dan analisis data.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan kesimpulan dari uraian bab-bab sebelumnya. Selanjutnya memberi saran sebagai masukan dan dasar pertimbangan bagi pihak instansi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**