

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi harus mampu mengelola pekerjaan karyawan dalam pencapaian tujuannya. Kinerja karyawan disebabkan dengan adanya kemampuan dalam memberikan usaha dan dukungan organisasi. Karyawan yang cakap, berkomitmen tinggi, dan didukung oleh organisasi tentunya juga harus mampu memberikan hasil kerja yang baik. Apakah suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya tergantung pada kinerja individu dan kelompok. Oleh karena itu, jika karyawan berkinerja baik, kinerja organisasi tergantung pada kinerja secara individu dan tim. Individu dan kelompok perlu bekerja sama untuk efektivitas organisasi, yang berarti bahwa tujuan organisasi dapat dicapai.

Pencapaian prestasi yang luar biasa tidak terlepas dari kualitas orang-orang yang bertalenta. Kinerja adalah hasil atau derajat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu, baik itu kriteria tugas, tujuan, sasaran, atau kriteria yang disepakati bersama (Rivai dan Sagala 2013).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja cenderung dipengaruhi oleh kemampuan, kepemimpinan dan motivasi (Sidharta & Lusiana 2014; 2015). Temuan Iskandar & Sembada (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT. Maha Campbellian Sam Jaya Samarinda.

Untuk memaksimalkan kinerja internal hal-hal yang harus diperhatikan, kita perlu memahami motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan, yang artinya dengan meningkatkan motivasi karyawan akan membawa peningkatan yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013). Motivasi merupakan

faktor yang mendukung seseorang untuk melaksanakan kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015). Pada umumnya, jika perusahaan ingin mencapai kinerja terbaik berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memotivasi karyawan. Masalah memotivasi karyawan tidaklah mudah, karena karyawan dan karyawan memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Jika manajemen dapat memahami dan mengatasi masalah insentif, maka perusahaan akan mencapai kinerja karyawan yang terbaik sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilihat dari hasil kinerja yang disampaikan kepada perusahaan oleh setiap karyawan. Karena pada dasarnya setiap organisasi pemerintah atau swasta tidak hanya mencari pegawai yang cakap dan berkualitas, tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja keras dan mau mencapai hasil yang terbaik Agustina (2015).

Oleh karena itu, bagi sebuah perusahaan, demi mencapai visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang tinggi dan kinerja yang sangat baik sangatlah penting.

Pengertian dari kinerja itu sendiri menurut pendapat dari Rivai dan Sagala (2011), kinerja yaitu suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Dilanjutkan dengan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015), yaitu merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu hal yang sangat diupayakan oleh setiap perusahaan, oleh karena itu penelitian ini akan menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, bahwa baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan karyawan dapat dipengaruhi dari bagaimana upaya seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan kepadanya, hasil kinerja dapat menjadi baik jika didukung dengan adanya motivasi yang bisa memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan dari pengertian dan pendapat para ahli diatas diketahui bahwa motivasi kerja turut memberikan peran penting dalam mencapai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan yang dihasilkan baik, maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan, hal ini menjadikan motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi salah satu pusat perhatian bagi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan.

Seperti diketahui bahwa perkembangan zaman yang semakin ketat membuat persaingan menjadi semakin sulit, untuk mengurangi resiko kegagalan perusahaan dapat mempertimbangkan dalam mengembangkan dan memperhatikan motivasi yang terbaik untuk setiap karyawan, karena motivasi yang baik diberikan kepada masing-masing karyawan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan secara optimal, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan yang semakin kompleks demi mengurangi resiko kegagalan dalam berbisnis.

Penelitian tentang motivasi dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu, beberapa penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan disajikan sebagai berikut yang pertama dilakukan oleh Achamad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018), menyatakan pendapatnya yaitu terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan yang dilaksanakan dengan benar, tertib dan benar, hal ini membantu untuk meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan.

Selanjutnya penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan dilakukan oleh Darmayanti, Bagia, dan Suwendra (2014), hasil penelitian tersebut ditemukan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dapat merangsang semangat dan semangat kerja karyawan, dengan demikian juga dapat meningkatkan kinerja karyawan saat ini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diketahui bahwa motivasi sangat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada, sehingga hal ini membuat peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tentang variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang terkenal di samarinda, dengan judul penelitian adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Perusahaan ini menjual produk-produk kendaraan, PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah dealer resmi kendaraan Mitsubishi di Samarinda dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha ales Indonesia (MMKSI) adalah dealer resmi kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Penelitian ini akan dilakukan pada staf PT.

Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda sebagai perusahaan yang dikenal menjual produk otomotif terbaik di Samarinda.

Peneliti tertarik untuk melakukan survei karyawan untuk mengetahui apakah perusahaan memberikan motivasi yang baik bagi setiap karyawannya, apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan untuk menjamin kinerja yang optimal bagi perusahaan atau tidak. - faktor-faktor lain yang membuat kerja karyawan menjadi optimal, diciptakan oleh karyawan perusahaan agar perusahaan dapat mempertahankan persaingan hingga saat ini, perusahaan masih dikenal oleh penduduk Samarinda.

Perusahaan yang akan dijadikan lokasi penelitian ini didukung oleh dua pilar penjualan yaitu kendaraan niaga ringan dan kendaraan bisnis premium serta mobil penumpang yang memenuhi kebutuhan dan kebutuhan warga Samarinda, dengan prinsip pelayanan terkini yaitu “Hari baru”, karena informasi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menjadi pemimpin pasar kendaraan niaga dan kendaraan niaga ringan selama lebih dari 4 dekade.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.

## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.

## 2. Manfaat Penelitian

### a) Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa penelitian akan dapat memberikan bantuan berupa informasi ilmiah yang dapat di praktekkan dan dapat diterapkan langsung kepada karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.

### b) Manfaat Teoritis

Diharapkan kajian penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukkan kepada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda mengenai kualitas pelayanan dalam penerapan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.