BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya bersama-sama dengan sumber daya lainnya. Kinerja sumber daya manusia (SDM), merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi guna mencapai tujuannya, baik itu untuk organisasi berskala besar maupun organisasi kecil. Agar suatu organisasi dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut harus memiliki SDM yang berkualitas Husnan (2001).

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja menurut Mangkunegoro (2009), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Telkomsel adalah salah satu perusahaan telekomunikasi seluler di Indonesia, Telkomsel merupakan operator telekomunikasi seluler GSM pertama di Indonesia yang resmi berdiri pada tanggal 26 Mei 1995. PT Telkomsel memiliki cabang hampir diseluruh Indonesia. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Telkomsel yang berlokasi di wilayah Semarang.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global, untuk itu karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. (Regina, 2010)

Kinerja karyawan PT Telkomsel juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu

semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap karyawan atau tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Namun dari setiap aktivitas yang dilakukan belum tentu memuaskannya. Hal ini disebabkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunya kinerja karyawan dalam bekerja. (Regina, 2010)

Menurut Fillipo (1998) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, iklim kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kemampuan karyawan (pendidikan dan pelatihan). Motivasi kerja mendorong individu untuk bertingkah laku tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Sumarni dan Suprihatno (dalam Retno, 2008) berpendapat bahwa secara garis besar manusia dalam perusahan perlu mempertahankan kelangsungan hidupnya, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Untuk mencapai hal itu maka dibutuhkan motivasi dan semangat kerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Manfaat motivasi kerja yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan

adanya motivasi yaitu : pekerjaan bisa selesai tepat waktu. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan, serta karyawan akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongya akan membuat orang senang mengerjakannya. Karyawan akan merasa dihargai dan akan bekerja lebih keras.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Kemampuan manusia dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang tepat. Organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kerja yang optimal agar dapat tercapainya kinerja yang baik salah satunya dengan motivasi yang baik. Masalah yang sering dihadapi organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakan dan meningkatkan kinerja karyawanya agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga organisasi harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya karyawannya.

Dari kenyataan yang ada, peneliti melihat bahwa kinerja karyawan PT. Telkomsel Grapari Wilayah Semarang dalam bulan Februari sampai dengan bulan Juni mengalami penurunan dari hasil penjualan. Salah satunya pada divisi

sales yang mengalami penurunan dari hasil standar kinerja yang ditetapkan secara objektif dari perusahaan dalam perhitungan waktu satu bulan harus dapat menjual kartu perdana sebanyak 500.000. Kenyataan yang ada karyawan hanya mampu menjual kartu perdana pada bulan Februari sebanyak 372.143, pada bulan Maret sebanyak 475.642, pada bulan April sebanyak 434.852, pada bulan Mei sebanyak 428.941, pada bulan Juni 399.682. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf personalia kesadaran atau rendahnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan, dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaanya, masih ada karyawan yang kurang menaati tata tertib perusahaan yakni seperti datang terlambat dari jam masuk yang telah ditetapkan dengan alasan yang tidak pasti, tidak bergairah, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, mengobrol dengan teman kerja atau bersantai-santai saja, pulang terlalu awal dan sebagainya, sehingga berdampak terhadap hasil kinerja yang tidak baik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil suatu rumusan pokok yang hendak menjadi dasar penelitian ini yaitu apakah terdapat ”Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Telkomsel Grapari Wilayah Semarang”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan.
3. Tingkat kinerja karyawan.
4. Peran motivasi kerja terhadap kinerja

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi pimpinan PT. Telkomsel Grapari Wilayah Semarang diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara menciptakan rasanganan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan PT. Telkomsel Grapari Wilayah Semarang diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat masukan informasi bagi karyawan mengenai keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan memahami pentingnya motivasi kerja bagi peningkatan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya dibidang psikologi industri hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam meneliti masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.