

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Secara umum, perusahaan yang kurang mampu dalam menghadapi persaingan akan mempunyai kinerja yang rendah. Oleh sebab itu agar dapat dan mampu membawa perusahaan memasuki lingkungan bisnis, maka manajer harus mampu dan bertanggung jawab dalam merencanakan serta manajer harus memiliki kompetensi untuk membuat suatu perubahan bagi perusahaan sesuai dengan yang diharapkan. Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mengelola SDM yang ada akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai sesuai dengan yang ditargetkan. Sumber daya terpenting dalam perusahaan adalah SDM yang memberikan bakat, kreativitas, tenaga, serta usaha dari karyawan untuk perusahaan (Handoko, 2001:133).

Oleh karena itu tujuan dari organisasi akan tercapai jika sumber daya manusianya memiliki kinerja yang tinggi (Harindja, 2002:195). Kinerja karyawan tidak optimal jika mengandalkan mesin produksi saja tanpa memperhatikan aspek-aspek manusianya. Harus diingat dalam berorganisasi perusahaan, aspek-aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan aset perusahaan yang berharga bagi kelangsungan

perusahaan tersebut. Karyawan sebagai tenaga kerja yang diharapkan akan mampu dalam mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal melalui standar yang telah ditentukan (Asa'ad, 2001:22).

Penekanan kinerja bersifat jangka pendek ataupun jangka panjang, dan pada tingkatan individual, kelompok ataupun perusahaan. Kinerja individual memberikan suatu kontribusi terhadap kinerja kelompok yang selanjutnya yang memberikan kontribusi pada kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Dalam organisasi yang efektif, pihak manajemen perusahaan membantu menciptakan suatu sinergisitas yang positif, yaitu dengan secara keseluruhan yang lebih besar dari jumlah dari bagian-bagian (Gibson ; 2003 :18).

Oleh karena itu kesuksesan organisasi dalam mengelola SDM yang dimiliki akan sangat menentukan dalam keberhasilan pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Pada hakekatnya bahwa faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja (Handoko, 2010: 35). Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan agar mencapai kinerja yang baik (Mangkunegara, 2017: 47). Semakin tinggi dari motivasi kerja karyawan yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ditunjukkan (Fadhil dan Mayowan 2018: 46).

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya dimana hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kepada karyawan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja dimana karyawan akan memiliki motivasi yang sesuai dengan kemampuannya jika perusahaan atau organisasi tersebut dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan. Usaha untuk memotivasi karyawan berarti menunjukkan dan memunculkan faktor-faktor yang mendorong karyawan berperilaku tertentu (Nurhaedah dkk, 2018 : 12).

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Eksekutif Media Utama yang merupakan suatu perusahaan *start up* yang berdiri pada tanggal 16 November 2017, bergerak di bidang digital marketing, dimana membantu para *influencer* dan pengusaha dalam membranding atau menganalisis bisnis mereka pada media sosial Instagram. PT. Eksekutif Media Utama ini memiliki peluang yang sangat baik di era globalisasi ini, dimana sosial media sangat berkembang dan memiliki prospek yang sangat baik di masa yang akan datang. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis dengan mewawancarai manajer perusahaan dimana manajer membenarkan para karyawan dengan kinerja yang masih rendah karena belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target perusahaan sehingga kadangkala perusahaan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dari para *influencer* dan pengusaha dalam membranding atau menganalisis bisnis mereka. Untuk mendalami penyebab kinerja karyawan yang kurang maksimal tersebut, peneliti mendalaminya dengan mewawancarai tiga orang karyawan dimana diketahui dari hasil wawancara tersebut bahwa mereka

merasakan adanya kejenuhan ketika bekerja dimana hal ini juga disebabkan adanya perbedaan kuantitas kerja dalam menjalankan tugas mereka dimana hal ini merupakan bagian dari indikator kinerja karyawan sementara dalam hal gaji mereka memperoleh hak yang sama dimana hal ini merupakan bagian dari indikator motivasi. Dari hasil tersebut menggambarkan bahwa penyebab kinerja karyawan yang rendah tersebut disebabkan oleh motivasi pada diri karyawan yang rendah atau dengan kata lain bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat dan hasil penelitian serta studi pendahuluan tersebut, maka penulis terdorong untuk mendalaminya dengan melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Eksekutif Media Utama Medan)”.

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah dalam ruang lingkup penelitian dan sangat penting untuk diketahui beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Penemuan dari penelitian tersebut harus tetap dilihat dari sejumlah keterbatasan yang juga akan memberikan peluang untuk penelitian yang akan datang. Di dalam penelitian ini hanya terbatas meneliti keterkaitan motivasi dan kinerja karyawan sesuai dengan permasalahan yang ditemukan pada PT. Eksekutif Media Utama Medan. Untuk variabel motivasi akan terbatas pada daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian dan membentuk keterampilan, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan hanya dibatasi pada kualitas, kuantitas, ketetapan waktu dan kemandirian.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi di PT. Eksekutif Media Utama Medan ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Eksekutif Media Utama Medan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama Medan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama Medan.

#### **1.4.2 Tujuan Khusus**

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi motivasi di PT. Eksekutif Media Utama Medan.
2. Untuk mengidentifikasi kinerja karyawan di PT. Eksekutif Media Utama Medan.
3. Untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Eksekutif Media Utama Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan dan menambah wawasan pengetahuan mengenai teori manajemen sumber daya

manusia dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan dalam aspek akademik. Bagi pembaca dan pihak lain, semoga hasil dari penelitian ini dapat membantu dan dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta memberikan masukan atau saran perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Peneliti / Pihak lain**

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat membantu mereka dalam memperluas wawasan tentang sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga dapat digunakan sebagai referensi untuk menyediakan data lebih banyak, membantu menambah ide dan sudut pandang yang baru khususnya dalam perusahaan yang baru/*start-up*.

#### **3. Bagi Penulis**

Melalui penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperluas khasanah ilmu tentang motivasi dan kinerja karyawan.