

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional maupun global. Ditambah dengan perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya agar tetap unggul didalam persaingan. Keunggulan tersebut dapat tercapai dengan adanya faktor-faktor pendukung seperti modal, bahan baku, mesin, serta sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus ada dan relatif lebih penting dibandingkan faktor-faktor lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional didalam perusahaan serta dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia dan perusahaan memiliki hubungan erat dan saling membutuhkan satu sama lain. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja untuk mencapai tujuan serta memajukan perusahaan sehingga dapat mencapai target dan mendapat keuntungan, sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga

perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Flippo dalam Hasibuan (2003:143) berpendapat bahwa Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Pada Dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda.

Alderfer dalam Winardi (2004:78) berpendapat bahwa manusia memiliki tiga dasar kebutuhan, yaitu *Existence needs* (Kebutuhan Eksistensi), *Relatedness needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial), *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan). Ketiga kebutuhan ini dikenal dengan teori ERG, dimana di dalam teori ini dijelaskan bahwa motivasi dapat timbul dengan adanya usaha untuk memenuhi kebutuhan. Karyawan yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Salah satu bentuk usaha untuk mendorong peningkatan penjualan produk dari perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pemberdayaan tenaga kerja yang baik, dengan demikian akan diperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang diberikan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat mendorong peningkatan penjualan produk. Riniwati (2011:49) berpendapat kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi

organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Gomes (2003:177) menyatakan bahwa kinerja atau performansi adalah fungsi dari motivasi kerja dan kemampuan, atau  $P = f(M \times A)$  dimana  $P = Performance$  (Kinerja),  $M = Motivation$  (Motivasi),  $A = Ability$  (Kemampuan). Berdasarkan fungsi tersebut dapat diketahui bahwa kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan karyawan. Semakin tinggi Motivasi dari seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerjanya.

PT. Elsiscom Prima Karya merupakan perusahaan pemasok produk elektronik terkemuka di Indonesia, sementara untuk wilayah distribusi Kantor Perwakilan Surabaya mencakup seluruh provinsi Jawa Timur. Produk yang dipasok seperti sistem audio-video profesional, peralatan telekomunikasi, komputer, peralatan peripheral komputer pribadi, sistem keamanan dan komponen elektronik. Produk utama bisnis yang dipasok oleh PT Elsiscom Prima Karya merupakan alat yang sering dibutuhkan dan digunakan dalam keseharian masyarakat kita, yaitu komunikasi suara. Dengan adanya kebutuhan akan produk yang diperlukan, PT. Elsiscom Prima Karya mampu menyediakan produk dan jasa serta memenuhi kebutuhan dari perusahaan yang ada. Perusahaan ini sepenuhnya di miliki oleh Galva, untuk mendistribusikan dan menjual produk yang dibuat oleh

TOA Jepang, yaitu PT TOA Galva Industri (TGI), dan PT TOA Galindra Electronics.

Peneliti merasa tertarik untuk menjadikan PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya sebagai lokasi penelitian dikarenakan PT. Elsiscom Prima Karya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi dan penjualan produk yang masih dapat bertahan dan berkembang selama 29 tahun sejak diberdirikan di tahun 1985. Perusahaan beserta Produknya ini sudah dikenal luas, banyak dipergunakan, dan dibutuhkan oleh publik dan perusahaan-perusahaan di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Timur. Serta, berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti kepada beberapa karyawan melalui wawancara, Perusahaan telah menerapkan pemberian motivasi kepada karyawan, walaupun masih kurang optimal yang dapat diketahui melalui beberapa gejala, seperti : terdapat beberapa karyawan yang masih sering melakukan kesalahan ketika bekerja, terdapat karyawan yang merasa kurang dihargai oleh rekan sekerjanya, serta beberapa karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan dalam 2 tahun terakhir untuk bekerja di perusahaan lain. Berdasarkan kajian ini diharapkan PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor perwakilan Surabaya dapat memperhatikan, mengevaluasi dan merumuskan strategi dalam pemberian motivasi yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang kelak dapat berdampak baik bagi perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan motivasi dalam pencapaian kinerja yang optimal di dalam perusahaan, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan serta dengan menimbang situasi yang terjadi di

dalam perusahaan dimana pemberian motivasi yang dirasa masih kurang optimal maka berdasarkan alasan tersebut dan latar belakang yang telah dijabarkan peneliti memutuskan untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah keadaan motivasi dan kinerja karyawan PT. Elsiscom Prima Karya?
2. Adakah pengaruh yang signifikan secara simultan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya?
3. Adakah pengaruh yang signifikan secara parsial antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya?
4. Diantara kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial, dan kebutuhan pertumbuhan, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan PT. Elsiscom Prima Karya.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara simultan antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan secara parsial antara kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan Sosial, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan variabel manakah diantara kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial, dan kebutuhan pertumbuhan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya.

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Aspek Akademis
  - a. Dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan Ilmu Administrasi Bisnis yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
  - b. Dapat menjadi bahan referensi yang dapat digunakan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.

## 2. Aspek Praktis

- a. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi terkait, serta pihak-pihak yang membutuhkan sehingga dapat memberikan perubahan yang lebih baik lagi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai sarana bagi penulis dalam mengungkapkan pemikiran pada suatu permasalahan tertentu dalam bentuk sistematis dan mampu memecahkan permasalahan tersebut dengan metode ilmiah.

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memberikan gambaran secara singkat mengenai isi keseluruhan dari pembahasan skripsi ini. Adapun sistematika pembahasan adalah sebagai berikut :

#### **Bab I : Pendahuluan**

Bab pendahuluan ini akan diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

#### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu serta teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini, yang meliputi pengertian motivasi, faktor-faktor motivasi, tujuan motivasi, jenis motivasi, teori motivasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan penilaian kinerja, Dilanjutkan dengan

uraian tentang hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, model konseptual, dan hipotesis.

**Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini, jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel yang akan diteliti, skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, metode pengumpulan data dan instrument pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta analisis data yang digunakan.

**Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data yang berupa gambaran umum lokasi penelitian dan responden serta menggambarkan variabel penelitian sebagai cerminan fenomena yang terjadi pada perusahaan yang diteliti, serta hasil analisis dan interpretasi data sesuai dengan konsep dan teori yang dipakai dari penelitian yang dilakukan.

**Bab V : Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang berguna sebagai masukan.