

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, setiap organisasi (perusahaan) dalam melaksanakan kegiatannya harus memiliki pegawai yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, perusahaan yang dimaksud adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan dan keuangan yang mempunyai usaha untuk mewujudkan pelayanan menuju ke arah yang lebih baik, karena hal itu dilakukan agar perusahaan tersebut dapat tetap berkembang atau berjalan dengan dinamis dan dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi yang ada di perusahaan. Dimana, menurut (Wirawan, 2007: 2) pengertian organisasi adalah suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, misalnya dengan mewujudkan motivasi kerja pegawai melalui kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut (Notoatmodjo, 2009: 124) keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja anggotanya. Begitu pula dalam keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kinerja pegawainya. Tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pegawai sangat berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan di dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka setiap pegawai diharapkan agar memiliki motivasi yang tinggi sehingga, nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi.

Terkait mengenai motivasi, salah satu hal yang telah dikemukakan oleh Reskar dengan melakukan penelitian, menyatakan bahwa ia mendapatkan hasil yang positif mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dimana, semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut juga menjadi semakin tinggi (meningkat). Sebaliknya, jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan, maka kinerja karyawan menjadi rendah (menurun). Dimana, mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud adalah mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja. Sejumlah ahli telah menyampaikan motivasi sebagai determinan kinerja. Mengingat pentingnya motivasi, maka untuk memotivasi pegawai, wujud perhatian dari pimpinan perusahaan (manajemen) perlu mengetahui masalah motif dan motivasi pegawai dalam bekerja melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga dan terwujudnya apa yang menjadi keinginan dari para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari, berbentuk material atau moril, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian target laba-rugi dalam perusahaan yang dapat berakibat pada penurunan upah (gaji) yang akhirnya dapat mengurangi motivasi.

Dimana, Upah (gaji) yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan uang makan, uang transpor dan uang lembur), serta pemberian bonus gaji ke-13 kepada pegawai (tunjangan hari raya yang merupakan gaji keseluruhan dan gaji pokok yang dimiliki oleh para pegawai). Misalnya, jika dalam setahun gaji yang diterima oleh pegawai setiap bulannya tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukannya, maka kinerjanya menjadi kurang agresif (kurang produktif). Dalam artian, jika pada saat pegawai (kolektor) yang ditugaskan untuk menagih hutang kepada nasabah (kreditur) di hari yang telah disepakati bersama. Namun, setelah si nasabah yang bersangkutan ditemui oleh si pegawai (kolektor) tersebut yang terjadi dalam kenyataannya adalah si nasabah tidak memberikan hutangnya. Dimana, nasabah dan kolektor (pegawai) tersebut telah melakukan kesepakatan sebelumnya, dan adapula kendala lainnya, bila si kolektor yang tidak berjumpa dengan nasabah, serta adapula para nasabah lainnya yang membuat janji kepada kolektor tetapi tidak ditepatinya. Sehingga, dalam menjalankan tugas untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi yang berupa wujud sejumlah biaya yang harus dikeluarkan dan ditanggung oleh pihak perusahaan.

Dari hasil pra-penelitian yang telah peneliti lakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua menunjukkan bahwa penelitian mengenai motivasi selama ini belum pernah ada. Hal ini sesuai pengakuan dari Direktur Utama, Bapak Thomas Maduwu, S.E. PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua merupakan perusahaan yang selalu memberikan motivasi secara rutin setiap tahun kepada para pegawainya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan di atas, bahwa upah (gaji) disebut sebagai salah satu faktor untuk dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang telah diberikan (dimandatkan) kepadanya. Oleh karena itu, maka hal ini perlu diteliti untuk melihat masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bank tersebut. Sehingga, dapat diketahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

- a. Pemberian motivasi dalam bentuk keuangan dan *non*-keuangan.
- b. Kesesuaian melalui kuantitas, kualitas, dan pengetahuan kerja dan penurunan kinerja dalam pencapaian target pada laporan neraca laba-rugi.

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada tahun 2016.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
- b. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Memperoleh gelar kesarjanaan strata satu (S-1).

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

- a. Bagi perusahaan, memberikan masukan dalam upaya menanamkan kebutuhan dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti, dapat memperoleh pengetahuan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan melihat praktiknya secara langsung.
- c. Dapat menjadi acuan atau tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang memerlukan sumber data yang dijadikan sebagai data pendukung dalam ruang lingkup, tajuk dan objek penelitian yang sama.