**BAB I**

 **PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini terjadi perubahan ekonomi yang begitu pesat, dan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dalam dunia kerja dituntut adanya daya saing dan kinerja yang bagus dari semua sumber yang dimiliki khususnya Sumber Daya Manusia, sejalan dengan hal tersebut tanpa adanya motivasi keberhasilan perusahaan tidak dapat terwujud dan kinerja karyawan tidak akan meningkat. Motivasilah yang menjadi pendorong bagi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu sistem operasional perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu yang memegang peran paling penting dalam mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengolah Sumber Daya Manusia dengan memberikan motivasi agar mampu menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Dalam suatu organisasi, motivasi memiliki peran yang sangat penting. Sebab tanpa adanya motivasi karyawan, rencana yang telah dibuat oleh pimpinan tidak akan terealisasi dengan baik. Organisasi perusahaan dapat berjalan baik apabila di dalamnya memiliki motivasi atau keinginan dan tujuan yang sama yang dapat meningkatkan keuntungan serta perkembangan dari tempat bekerja atau perusahaan tersebut. Apabila keinginan dan tujuan tersebut dapat terwujud, maka Sumber Daya Manusia telah berjalan dengan baik. Sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Sumber Daya Manusia dapat diartikan orang-orang yang bekerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sejalan dengan hal tersebut untuk dapat mencapai tujuan organisasi perlu adanya pemberian motivasi, karena dengan pemberian motivasi dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam organisasi. Dimana suatu perusahaan dapat berkembang dengan cepat apabilah dalam perusahaan tersebut memiliki karyawan yang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannyaa namun jika karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut tidak memiliki motivasi maka perkembangan dari perusahaan tersebut dapat terhambat. Jadi keberadaan karyawan perlu dikelolah dengan baik dengan pemberian motivasi agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelolah dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat atau tidak memiliki motivasi dalam organisasi tempatnya bekerja dan akhirnya kinerja dari karyawan menurun.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Irham Fahmi 2016:100). Sejalan dengan pengertian tersebut, pemberian motivasi dari pimpinan pada karyawannya atau juga motivasi yang timbul dari karyawan itu sendiri untuk bekerja akan mampu mencapai kinerja yang baik dan juga tercapainya tujuan organisasi. Motivasi pada setiap karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang turut berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi pada organisasi biasanya mereka menunjukan sikap kerja yang penuh semangat dan perhatian terhadap tugasnya, mereka memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang motivasi rendah. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi karyawan menjadi lebih semangat untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga target dari pekerjaan mereka dapat tercapai untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai motivasi dalam pekerjaannya, maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan dari perusahaan dapat terhambat karena kinerja karyawanpun menurun.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron et.al 2016;190). Sejalan dengan pengertian tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan kita perlu memberikan motivasi atau dorang untuk mencapai setiap tujuan yang telah di tetapkan sesuai pekerjaan dan membentuk adanya komitmen dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau badan usaha tersebut. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki dorongan dari diri sendiri atau juga dari pimpinan sehingga rasa semangat untuk bekerja muncul pada diri setiap karyawan. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja karyawan, pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja yang harus ditingkatkan melalui pemberian motivasi pada karyawannya.

PT. Wahana Wirawan Manado merupakan perusahaan yang beroperasi sebagai dealer kendaraan produk Nissan maupun produk Datsun, maka perusahaan ini perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi pada setiap karyawannya. Karena dalam PT. Wahana Wirawan Manado masalah yang harus di perhatikan oleh pimpinannya adalah mengenai rendahnya kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor dari rendahnya motivasi pada setiap karyawan. Kurangnya motivasi sehingga membuat karyawan tidak terdorongnya rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya seperti masalah yang ada bahwa karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, karyawan menunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi tinggi akan muncul rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dan tidak melanggar aturan-aturan yang telah disepakati selama menjadi karyawan di PT. Wahana Wirawan Manado, karena dengan adanya dorongan dalam organisasi sehingga karyawan merasa dihargai dan pantas untuk mematuhi kewajiban dan aturan yang ada.

Dalam perusahaan ini, pimpinan seringkali tidak puas dengan kinerja dari para kayawan *sales* yang tidak dapat mencapai target bulanan, atau kinerja masih belum maksimal atau kurang memuaskan, bahkan untuk dibagian *finance accounting divisi* yang sering terjadi karyawan bekerja tidak maksimal karena ruangan karyawan yang sering panas atau mengalami kebocoran saat hujan, pada bagian *sales* juga karyawan harus bekerja sampai malam hari bahkan tidak mendapat hari untuk cuti, sehingga karyawan tidak memiliki motivasi lagi untuk bekerja karna waktu untuk istirahat kurang. Ini menunjukan bahwa kinerja dari karyawan *sales* dan *finance accounting divisi* perlu dipacu, dan ini tidak akan terjadi dengan sendirinya harus ada proses usaha dari PT. Wahana Wirawan Manado yaitu dengan memotivasi karyawan *finance accounting divisi* dengan memperhatikan ruangan tempat kerja mereka yang kurang nyaman dan memberikan motivasi juga untuk karyawan seles untuk melakukan pekerjaannya, agar karyawan mempunyai dorongan untuk bekerja dan bisa meningkatkan kinerjanya.

Tinggi rendahnya motivasi karyawan *sales* dan *finance accounting divisi* dalam meningkatkan kinerja akan dapat mempengaruhi proses kegiatan karyawan *sales* dan *finance accounting divisi*. Motivasi ini harus diinteralisasi kepada karyawan agar karyawan tersebut menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi PT. Wahana Wirawan Manado, namun pada kenyataannya menunjukan banyak pekerjaan yang terabaikan, target tidak tercapai dalam waktu yang tepat, bahkan tidak tercapai juga dalam waktu yang disediakan, sehingga menibulkan rasa kurang puas terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan pehatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran dari pihak perusahaa dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA WIRAWAN MANADO”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di PT. Wahana Wirawan Manado, peneliti menemukan fakta-fakta sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi sehingga karyawan tidak mencapai target pekerjaan yang sudah ditentukan.
2. Karyawan sering menunda pekerjaannya.
3. Karyawan tidak termotivasi untuk bekerja karena ruangan tempat kerja tidak nyaman, seperti ruangan sering panas dan disaat hujan sering terjadi kebocoran.
4. Karyawan *sales* tidak memiliki cuti dan bekerja sampai lewat jam kerja, sehingga karyawan tidak termotivasi karena waktu untuk istirahat kurang*.*
5. Status dari karyawan kebayakan hanya karyawan kontrak sehingga kurangnya motivasi untuk bekerja.

**1.3 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang ada sebagai berikut : Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Manado?

1. **Pembatasan Masalah**

Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada masalah yang sedang terjadi mengenai, bagaimana motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Manado di bagian *sales* dan FAD *(Finence accounting divisi).*

1. **Tujuan Dan Manfaat**
	* 1. **Tujuan**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Wirawan Manado
2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan motivasi yang berdampak pada peningkatan kinerjakaryawan pada PT. Wahana Wirawan Manado.
	* 1. **Manfaat**

Dalam melakukan penelitian ini haruslah berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa

Selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkulihaan.

1. Bagi Jurusan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan masukan bagi pihak perusahaan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.