**BAB 1**

 **PENDAHULUAN**

* 1. **LATAR BELAKANG**

Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran yang di tentukan oleh penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau di promosikan kejabatan yang lebih baik atau lebih tinggi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan seseorang yang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Disamping itu motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Robbins dalam Suparyadi (2015:417) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dimana Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan itu sendiri. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahannya, karena seringkali perusahaan dapat menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya.

Salah satu upaya agar kinerja pegawai dapat meningkat adalah dengan menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. (Benardin dalam Donni 2014:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Kepemimpinan disuatu organisasi memiliki peranan yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dikalangan karyawan. Pemberian semangat motivasi pada bagi setiap karyawan berbeda-beda, dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana karyawan yang bersangkutan berada. Seorang pemimpin yang bijaksana akan selalu menciptakan kegairahan kerja, untuk melakukan aktivitas pekerjaan, dasar dari pemahaman motivasi adalah menghargai proses tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan, kata proses tersebut mengandung arti yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan bimbingan pada karyawannya dalam melaksanakan tugasnya bukan sebaliknya memberikan karyawan beban kerja, tekanan dalam mengerjakan pekerjaan yang berlebihan sehingga mengakibatkan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang tidak merasa nyaman atau tegang karena pekerjaan, sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan, dan kinerja karyawan yang baik perlu diberikan penghargaan atas peningkatan hasil kerja yang dicapainya.

Dalam penelitian ini, penulis mengamati pada kantor Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Minahasa Utara (BMKG) dimana Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Minahasa Utara adalah lembaga pemerintah non departemen Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang meteorologi, klimatologi, dan geofisika. Didapati ada beberapa pegawai yang tidak mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan seperti membuat data-data tentang data cuaca yang terjadi pada setiap hari namun pekerjaan itu tidak diselesaikan tepat pada waktunya. pekerjaan tidak diselesaikan karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan, dan juga bagaimana cara pimpinan berkomunikasi yang baik dengan rekan-rekan kerja dan bawahannya dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, kemudian masih ada pegawai yang datang tidak sesuai dengan jam kantor pada pukul 07.30 pagi dan juga keluar kantor tanpa ijin dari pimpinan serta ada yang pulang sebelum waktu pulang kantor. Beberapa pegawai juga tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja karena sering terjadi percecokan antar pegawai, oleh karena itu, hasil yang dicapai dalam bekerja tidak maksimal dikarenakan juga kemampuan pegawai tidak sesuai yang diharapkan, dari masalah tersebut, dapat disimpulkan pegawai-pegawai tersebut kurangnya motivasi kerja sehingga kinerja tidak berjalan dengan lancar. dalam hal ini kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan buruk atau biasa juga dikatakan tidak sesuai dengan hasil yang di inginkan oleh Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Minahasa Utara dan juga kurang kreativitas dalam pekerjaan karena ada pegawai yang sudah mulai malas bekerja sehingga kreativitas/ide-ide menurun, pengahargaan harus lebih di perhatikan karena memberi pengaruh terhadap kepuasan seseorang.

Dari hasil observasi dilapangan terlihat bahwa masih terdapat beberapa pegawai BMKG yang kinerjanya rendah. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan atau dikerjakan sesuai dengan target tidak dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja karyawan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG), juga dapat dicapai melalui penyelesaian tugas yang diberikan.

Dan pengaruh dari uraian diatas penulis ingin mengetahui hubungan berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Minahasa Utara.**

* 1. **IDENTIFIKASI MASALAH**

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah dan hasil observasi di lapangan dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurang pemberian motivasi kepada karyawan
2. Pekerjaan seringkali di tunda-tunda
3. Tidak merasa nyaman dalam bekerja
4. Kemampuan pegawai dalam bekerja tidak sesuai yang diharapkan
5. Disiplin kerja yang masih kurang pada setiap karyawan
	1. **RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan tentang “Bagaimana Motivasi kerja pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika(BMKG)”.

* 1. **TUJUAN DAN MANFAAT**
1. Tujuan

Dari rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan motivasi kerja dan kinerja karyawan di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Minahasa Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Minahasa Utara
3. Manfaat

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG)

1. Bagi Pihak Akademisi

Dapat menjadikan pembelajaran untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG)

1. Bagi Peneliti

Mampu memecahkan masalah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG).