**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **LATAR BELAKANG**

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengolah, mengatur, dan memanfaatkan SDM yang ada sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Di era globalisasi ini, persaingan perusahaan semakin tinggi sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam perusahaan agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga baik dari segi kompensasi, kesejahteraan, kesehatan ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor yang di antaranya motivasi kerja. Dimana motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai dan Basri *dalam* Sinambela (2012:6), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang, serta dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal motivasi kerja juga perlu di perhatikan. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka dalam bekerja maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal.

Motivasi karyawan merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan, apakah itu secara fisologis, keselamatan, sosial, pernghargaan, maupun aktualisasi diri yang diciptakan oleh teori maslow. Menurut Wood et. al. *dalam* Priansa (2016:201-202) menyatakan bahwa motivasi kerja menggambarkan kekuatan individu yang menjelaskan bagaimana tingkat, arah, serta upaya yang dilakukkannya. Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal.

PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post) yang merupakan objek dari penelitian ini, merupakan instansi/perusahaan yang bergerak dibidang industri yang mencetak surat kabar untuk wilayah Sulawesi utara. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama, maka PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post) perlu meningkatkan kinerja karyawan melalui proses motivasi, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karayawan. Dalam kegiatan operasional perusahaan karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara optimal karena adanya pencapaian target untuk masing-masing karyawan. Manager pemasaran kurang puas atas pencapaian target yang dicapai karyawan di bagian pemasaran, untuk bulan September, Oktober, November dan Desember 2016 terjadi penuruan motivasi kerja yang dilihat dari pencapain target *cash-in* yang dicapai oleh karyawan di bidang pemasaran. *cash-in* tersebut berupa hasil dari penjualan koran, langganan koran dan langganan iklan hal Ini menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan pemasaran perlu dipacu dengan cara memotivasi karyawan supaya mereka mempunyai dorongan untuk bekerja dan bisa meningkatkan kinerja atau dapat mencapai target *cash-in* seperti pada bulan-bulan sebelumnya yaitu pada bulan Juni, Juli, dan Agustus 2016. Untuk lebih jelasnya terdapat tabel yang menunjukkan pencapaian target dan realisasi yang dicapai karyawan bagian pemasaran pada 7 (tujuh) bulan terakhir tahun 2016 pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Target dan realisasi pencapaian *cash-in* karyawan bagian pemasaran selama 7 bulan terakhir tahun 2016**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Target** | **Realisasi** |
| 1 | Juni | Rp 249,600,000.00 | Rp 253,000,000.00 |
| 2 | Juli | Rp 249,600,000.00 | Rp 250,220,000.00 |
| 3 | Agustus | Rp 249,600,000.00 | Rp 252,190,000.00 |
| 4 | September | Rp 312,000,000.00 | Rp 302,630,000.00 |
| 5 | Oktober | Rp 312,000,000.00 | Rp 295,525,500.00 |
| 6 | November | Rp 312,000,000.00 | Rp 294,873,000.00 |
| 7 | Desember | Rp 312,000,000.00 | Rp 295,288,000.00 |

*Sumber Data : PT Wenangcemerlang Press (Manado Post) 2016*

Melalui data di atas dapat di lihat bahwa di bulan Juni s/d Agustus 2016 karyawan masih termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik dalam hal pencapaian target *cash-in*. tetapi untuk bulan September s/d November 2016 tidak tercapainya *cash-in* yang ditargetkan yang disebebkan karena penurunan motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa beban kerja yang semakin tinggi tapi tidak diimbangi oleh pemberian kompensasi yang sesuai, tidak ada penghargaan atas pencapain target yang dicapai, kurangnya perhatian pimpinan dalam menilai kinerja masing-masing karyawan, tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik, dan ruangan untuk bekerja yang kurang nyaman karena ruangan yang panas.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post) Pada Provinsi Sulawesi Utara”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan hasil observasi di lapangan didapati motivasi berkurang dikarenakan :

1. Tidak adanya penghargaan atas pencapaian target yang dicapai karyawan.
2. Beban kerja yang semakin tinggi tapi tidak diimbangi oleh pemberian imbalan yang sesuai.
3. Kurangnya perhatian pimpinan (mereka mengharapkan ada perhatian) seperti tidak ada bedanya yang rajin dan yang malas.
4. Tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang kinerja baik.
5. Ruangan panas, mengakibatkan mereka tidak nyaman bekerja sehingga penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu yang berdampak pada tidak maksimalnya pencarian *cash-in.*
	1. **Pembatasan Masalah**

Dalam Penelitian ini di batasi pada Divisi Pemasaran pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post)

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post).

**1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post).
3. Untuk menerapkan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat pula meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post).

**1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan anatar lain :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan

 Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Bagi Institusi

Dapat menjadi acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenangcemerlang Press (Manado Post)