

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan prestasi kerja di segala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah prestasi kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatkan prestasi kerja diharapkan akan tercapainya tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Motivasi adalah suatu dorongan bagi pegawai untuk mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Motivasi timbul timbul dengan adanya beberapa kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menimbulkan tekanan atau rasa ketidak puasan tersendiri sehingga mendorong terciptanya prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut baik

pada tingkatan *top*, *middle* maupun *lower*. Apabila orang-orang tersebut diperhatikan secara cermat dan tepat dengan sendirinya organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat. Motivasi berasal dari kata dalam bahasa Inggris, yakni: *motive*.

Motive menurut Handoko (2001: 252) adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003: 192) bahwa manusia seperti teori X dan teori Y. Teori X yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Oleh karena, itu untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian

prestasi kerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memberikan motivasi kepada pegawai yang bekerja di instansi tersebut. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu paksaan dan hukuman, imbalan, penghargaan dan pujian. dengan diberikanya motivasi kepada para pegawai dapat menyebabkan pegawai memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai meningkatnya prestasi kerja.

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis memfokuskan penelitian pada CV. Abadi Distributor Area CL 12 dengan mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN SMARTFREN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka secara umum rumusan masalah pada makalah ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren secara simultan?

C. Batasan Masalah

Dalam hal ini peneliti lebih terbatas meneliti “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN SMARTFREN” (Studi Kasus pada CV. Abadi Distributor Smartfren Cluster 12).

D. Tujuan Penelitian

Setiap usaha atau kegiatan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan dari penelitian ini meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis bagi Perpustakaan pada bidang studi Manajemen.
 - b. Hasil dari penelitian ini, khususnya bagi mahasiswa, diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan.

3. Bagi Masyarakat Luas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wacana yang dapat berguna bagi masyarakat luas.

F. Kerangka Penulisan

Penulisan ini disusun dengan sistematis sebagai berikut :

Bab I : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Memuat teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, jurnal penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, hipotesis.

Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Memuat uraian tentang metode penelitian dan berisi jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisa data.

Bab IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisikan gambaran umum penelitian sesuai dengan *scoup* penelitian.

Bab V : PEMBAHASAN

Hasil ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu dan tidak dipecah menjadi sub judul tersendiri.

Bab VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran penulis dalam penelitian.