

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber Daya Manusia adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan karena merekalah yang berkontribusi menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya sangat bergantung dari sumber daya manusia yang melaksanakan berbagai fungsi dalam perusahaan tersebut. Menurut Gregson dalam Sari (2010), menegaskan bahwa Sumber Daya Manusia sangat penting dalam industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup penyediaan tenaga kerja bermutu, mempertahankan kualitas, dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan menjadi hal penting. Karena itu, perusahaan harus berusaha mengoptimalkan kinerja para karyawannya dalam persaingan bisnis.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Kinerja, menurut Efendi (2002) yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Hasil kerja itulah yang akan menentukan apakah kinerja karyawan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Apabila kinerja yang dihasilkan oleh karyawan baik, hal tersebut akan sangat menguntungkan perusahaan, dan juga bagi karyawan itu. Dan sebaliknya, apabila

kinerja yang dihasilkan karyawan buruk, hal itu juga akan merugikan perusahaan, terlebih bagi karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang sangat penting dalam mendorong kinerja seseorang. Menurut Siagian dalam Purnomo (2004:36) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki suatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Menurut George R. Dan Leslie W., motivasi adalah :

*“..... getting a person to exert a high degree of effort .....”*

yang artinya motivasi membuat seseorang lebih berprestasi.

McClelland menjelaskan tentang salah satu jenis motivasi, yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. McClelland dalam Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu organisasi yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun organisasi. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri karyawan tinggi.

Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para karyawan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif bagi organisasi dan meningkatkan daya saing para karyawan. McClelland menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karyawan dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan

memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut.

Karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi.

Dari pengertian ini, jelaslah bahwa dengan motivasi yang tepat, terutama motivasi berprestasi, maka karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya dan mereka akan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Tenaga *sales* yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memberikan kontribusi pada pada PT. Belaputera Intiland di Kota Baru Parahyangan. Karena penjualan yang tinggi dari rumah-rumah hunian yang dijual selain dukungan dari konsep yang unik dari Kota Baru Parahyangan itu sendiri, juga perlu didukung dengan kinerja yang baik dari tenaga *sales*, dan hal ini hanya dapat diwujudkan apabila tenaga *sales* memiliki motivasi berprestasi yang tinggi pula. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA TENAGA SALES PT BELAPUTERA INTILAND DI KOTA BARU PARAHYANGAN”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka identifikasi masalah untuk penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat motivasi berprestasi tenaga *sales* PT Belapuera Intiland di Kota Baru Parahyangan ?
2. Bagaimana tingkat kinerja tenaga *sales* PT Belapuera Intiland di Kota Baru Parahyangan ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja tenaga *sales* PT Belapuera Intiland di Kota Baru Parahyangan ?

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan motivasi berprestasi dan kinerja, untuk kemudian digunakan sebagai salah satu syarat dalam menempuh sidang sarjana strata 1 (S-1) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung. Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi berprestasi tenaga *sales* PT. Belaputera Intiland di Kota Baru Parahyangan.
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga *sales* PT. Belaputera Intiland di Kota Baru Parahyangan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja tenaga *sales* PT. Belaputera Intiland di Kota Baru Parahyangan.

## 1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

### 1. Bagi peneliti

- a. Dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep, pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja tenaga *sales*.
- b. Dapat mengetahui hubungan antara teori yang diperoleh dan penerapannya dalam praktek.
- c. Untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja tenaga *sales*.

### 2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak dan masukan positif kepada perusahaan serta memberikan informasi yang berguna berkaitan motivasi berprestasi dan kinerja tenaga *sales*.

### 3. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan baik bagi atasan maupun bawahan untuk mengevaluasi motivasi berprestasi dan kinerja tenaga *sales*.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini adalah :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,  
MODEL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Bab ini berisi kajian atas penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya, kerangka pemikiran, metode penelitian dan hipotesis penelitian.

**BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai populasi dan teknik pengambilan sampel. Metode penelitian yang digunakan, teknik analisis, dan operasionalisasi variabel.

**BAB IV: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian, dan implikasi manajerial.

**BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.