

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu asset paling berharga bagi organisasi, karena disetiap bidang dan tempat organisasi digerakan oleh manusia maka organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta memiliki sikap mental yang baik dan memiliki semangat yang tinggi sehingga dapat memberdayakan dan mengendalikan sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan motivasi kerja karyawan agar menghasilkan produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Setiap karyawan memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing- masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi perusahaan. Harapan individual atau kelompok karyawan boleh jadi sama, tidak sama atau sama sekali bertentangan dengan harapan perusahaan. Interaksi dua harapan dan tujuan itu beserta negoisasinya mempengaruhi kontrak psikologis yang mewujud dalam budaya organisasi. (Rahmawati, 2013)

Di dalam Organisasi masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik dari pada karyawan lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para pimpinan unit kerja, ada

karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga produktivitas tidak sesuai dengan harapan organisasi, hal ini kiranya dapat dipahami karena dalam suatu organisasi terdiri dari individu-individu yang mempunyai latar belakang dan tujuan yang berbeda satu sama lainnya dengan tujuan organisasi.

Dalam kegiatan di perusahaan, seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur dan menggerakkan karyawan, permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan motivasi kerja yang tinggi agar berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, para pemimpin perusahaan harus mempunyai kekuatan memotivasi karyawan agar mereka dapat menjadi karyawan produktif dan efektif dalam melakukan pekerjaan, dalam upaya memberikan motivasi karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga tanggung jawab untuk memberikan nilai lebih kepada perusahaan lebih besar, karena karyawan mengetahui bahwa jika produktivitas mereka tinggi maka akan memberi keuntungan tersendiri bagi mereka, perusahaan akan memberikan timbal balik dari segi finansial atau non-finansial, promosi jabatan dan kenaikan gaji.

Motivasi kerja merupakan daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja, pemberian motivasi dalam perusahaan sangat penting untuk dilakukan karena motivasi dapat menyebabkan atau mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. (Faslah & Savitri, 2013)

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. (Hasibuan, 2003)

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja yang akan meningkatkan produktivitas karyawan melalui judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Staf pada Bagian Penagihan dan Penjualan di PT SURYA ELECTRA CABANG SUKABUMI”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Bertitik tolak belakang dari latar belakang tersebut, maka permasalahannya dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja yang ada di PT. Surya Electra cabang sukabumi ?
2. Bagaimana produktivitas karaywan yang ada di PT. Surya Electra cabang sukabumi ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karaywan di PT. Surya Electra cabang sukabumi ?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada di PT. Surya Electra cabang sukabumi.
2. Untuk mengetahui produktivitas karyawan yang ada di PT. Surya Electra cabang sukabumi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada staf bagian penagihan dan penjualan di PT. Surya Electra cabang sukabumi.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam dua sudut pandang yaitu secara akademis dan secara praktisi bisnis.

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia dalam bidang kajian motivasi dan produktivitas kerja.
2. Sedangkan secara praktisi bisnis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menggerakkan sumber daya manusia dengan baik untuk menghasilkan peningkatan produktivitas.
3. Sedangkan bagi masyarakat umum dan pembaca, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi data sekunder sebagai pelengkap bagi seorang peneliti lain dan memberikan masukan yang berharga bagi masyarakat.