

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi perusahaan, yaitu mereka yang secara keseluruhan terlibat dalam operasionalisasi bisnis perusahaan, dari level yang paling bawah hingga pada posisi yang menempati level puncak dalam perusahaan (Chambers dalam Sule & Saefullah, 2009). Oleh karena sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi, maka sumber daya manusia dianggap sebagai faktor pendorong yang sangat penting. Hal ini didukung oleh Mangkuprawira (2002), bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan. Oleh karena itu semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya

Dalam suatu perusahaan, karyawan memiliki potensi yang besar dalam menjalankan, mendorong, dan menggerakkan suatu aktivitas perusahaan. Menjadi tugas perusahaan untuk memanfaatkan segala kemampuan, keahlian, dan bakat dari masing-masing dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal dan prestasi kerja yang bagus dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh Sitepu (2012) bahwa prestasi kerja yang baik sangatlah

diharapkan oleh perusahaan dari para karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi karyawannya. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2006) adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai motivasi, perilaku, tingkat stress dan kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2013). Hal ini juga didukung oleh Sitepu (2012) bahwa hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan timbal balik. Di satu sisi, karyawan yang bekerja mempunyai kewajiban untuk memberikan segala sesuatu yang ia miliki pada perusahaan, misalnya pengetahuan dan ide-ide cemerlang yang dapat membuat perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang. Di sisi lain, perusahaan juga mempunyai kewajiban terhadap karyawannya. Salah satu kewajibannya adalah memberikan balas jasa kepada para karyawan atas apa yang telah diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. Balas jasa dapat diberikan dengan banyak cara, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda bisa berbeda pula motivasi yang diharapkan, begitu juga pada level

jabatan karyawan itu sendiri (Margareth, 2012). Manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya (Mahardika, Hamid, & Ruhana, 2013). Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan dapat lebih giat bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas (Margareth, 2012). Pemberian motivasi dari para pekerja dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. (Astuti, 2015). Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan dalam Harahap, 2010).

Menurut Steer 2001 (dalam Sugianto, 2011) dalam faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan Dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan

penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. (Widayanti, 2015).

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013), serta Permanasari (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Salleh et al. (2011) serta penelitian dari Susan et al. (2012) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,56%), dan 47,44% dimiliki oleh Publik, *Bank of New York*, dan Investor dalam Negeri. (Wikipedia, 2016). Dalam rangka mencapai tujuannya, perusahaan menuntun karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal. Dalam hal ini perusahaan juga harus memperhatikan apa yang karyawan inginkan dan butuhkan. Begitu juga dengan Divisi Keuangan di PT Telkom Bandung, yang dimana karyawannya dituntut untuk fokus dan detil dalam mengerjakan pekerjaannya. Setiap tiga bulan sekali karyawan pada divisi keuangan harus melakukan lembur bersama dalam membuat laporan keuangan yang menghabiskan waktu lebih kurang dua minggu. Akibat dari tugas yang padat tersebut, tentunya membuat karyawan menjadi jenuh, lelah, dan bosan ketika harus menyusun hasil laporan keuangan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI KEUANGAN PT TELKOM BANDUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai besarnya pengaruh motivasi karyawan Divisi Keuangan PT Telkom Bandung terhadap kinerjanya, maka dapat dirumuskan identifikasi masalahnya, yaitu :

1. Bagaimana motivasi yang terdapat pada karyawan Divisi Keuangan PT Telkom Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang terdapat pada karyawan Divisi Keuangan PT Telkom Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada Divisi Keuangan PT Telkom Bandung?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian mengacu pada rumusan masalah, yaitu :

1. Untuk mengetahui motivasi yang terdapat pada karyawan Divisi Keuangan PT Telkom Bandung
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang terdapat pada karyawan Divisi Keuangan PT Telkom Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada Divisi Keuangan PT Telkom Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah ilmu dan bisa menjadi referensi bagi akademisi yang ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga bisa bermanfaat bagi akademisi yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian mengenai motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pembandingan untuk penelitian terkait variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang akan datang terutama mengembangkan penelitian mengenai motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang baik dan dapat memberikan keuntungan baik dari karyawan maupun perusahaan dalam jangka waktu yang relatif panjang.