

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman yang semakin maju membuat setiap manusia ingin memiliki kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya. Kehidupan yang lebih baik dapat dicapai melalui kinerja dan prestasi yang di dapat dari kerja keras mereka. Salah satu cara agar setiap orang dapat menyukai kerja keras adalah dengan memotivasi mereka. Dengan memotivasi kinerja karyawan di harapkan dapat memberikan kinerja yang lebih baik, namun jika kinerja karyawan yang kurang baik akan berdampak langsung terhadap kemajuan perusahaan.

Kemajuan perusahaan dapat diraih dengan cara bersaing dengan kompetitor-kompotitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, sehingga perusahaan perlu memiliki keunggulan yang berbeda dengan kompetitor lainnya untuk mendapatkan hati calon konsumen di pangsa pasar. Dengan memiliki karyawan yang termotivasi dengan baik sehingga menghasilkan produktivitas karyawan yang baik maka perusahaan akan berkembang dengan cepat dan dapat mengalahkan kompetitornya.

Keberadaan sumber daya manusia pada setiap perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan segala aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia harus dapat di kelola dengan sebaik-baiknya, agar dapat memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan, sehingga jika karyawan

tersebut berhasil membawa perusahaan semakin maju, itu merupakan keuntungan yang diperoleh kedua pihak yaitu perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri, sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan adalah sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan yang lebih baik daripada sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal sehat, perasaan, pengetahuan, dan karya seseorang karyawan merupakan investasi yang paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama bagi perusahaan dan harus diakui bahwa keberadaannya sebagai faktor utama atau penentu bagi kemajuan organisasi dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang berada di dalam ruang lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kemampuan manusia dalam menjalankan tugasnya. Tujuan organisasi dapat diraih dengan maksimal apabila didukung dengan kinerja karyawan yang baik, dan untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan harus memberikan arahan yang efektif. Dengan upaya perusahaan dapat mendorong atau memotivasi para karyawan mereka agar lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Motivasi disebut juga perubahan energi yang terjadi di dalam diri seseorang yang ditandai dengan terjadinya perubahan rasa dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuannya. Seperti yang diungkapkan oleh Wilson (2012) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Bila upaya tersebut disalurkan dalam suatu arah yang

bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Pemahaman motivasi, baik bagi yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan. Dengan pemberian motivasi yang diarahkan dengan baik sesuai kebutuhan karyawan, dengan begitu akan menciptakan kondisi organisasi yang baik, dan karyawan merasa terpacu untuk bekerja keras agar mencapai kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh penghargaan intrinsik. Penghargaan intrinsik menurut Byars & Rue (2000), merupakan penghargaan yang bersifat internal atau dirasakan secara individu yang biasanya diperoleh dan dilibatkannya individu tersebut pada suatu aktivitas atau tugas tertentu, misalnya perasaan puas. Rasa puas diri muncul ketika karyawan telah berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, untuk meningkatkan penghargaan intrinsik perusahaan atau manajemen dapat melakukan dengan berbagai teknik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan usaha lain yang meningkatkan harga diri karyawan tersebut dan dengan mendorong karyawan tersebut untuk menjadi yang terbaik.

Menjadikan karyawan menjadi yang terbaik butuh waktu dan usaha yang besar. Salah satunya dengan cara memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk menambah keahlian maupun wawasan para karyawan dan dapat diukur dengan efektivitas pelatihan. Efektivitas karyawan dapat dilihat dari meningkatnya keterampilan, pengetahuan, dan keahlian karyawan yang sudah dilatih. Pelatihan yang efektif dan sukses akan membentuk pandangan serta cara berfikir karyawan menjadi sesuai dengan visi maupun misi perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik tetapi tidak semua karyawan memiliki kinerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Jadi pemberian motivasi yang tepat, penghargaan intrinsik yang sesuai keinginan karyawan, dan efektivitas pelatihan yang baik sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Antareja Prima Antaran adalah perusahaan yang bergerak pada bidang logistik yang menerima pengiriman barang dan dokumen *express domestic* maupun internasional. Dengan begitu perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan tugasnya, dengan berbagai karakter, keahlian, dan kemampuan karyawan yang berbeda perusahaan perlu memberikan perhatian agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Salah satunya dengan memberikan motivasi, penghargaan intrinsik, dan efektivitas pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan pada bagian sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Prima Antaran Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh antara penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Prima Antaran Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh antara efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Prima Antaran Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada bagian sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Prima Antaran Bandung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penghargaan intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Prima Antaran Bandung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Antareja Prima Antaran Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini dan diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat dalam menentukan kebijakan perusahaan serta hal-hal lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, penghargaan intrinsik, dan efektivitas pelatihan, maupun kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih maksimal.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan teori, pengembangan ilmu pengetahuan mengenai motivasi kerja, penghargaan intrinsik, efektivitas pelatihan, dan kinerja karyawan, serta dapat dijadikan referensi ataupun data pembanding untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat yang ingin menambah wawasan mengenai motivasi kerja, penghargaan intrinsik, efektivitas pelatihan, dan kinerja karyawan.

