

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dari setiap organisasi atau perusahaan yang dimana sangat berpengaruh terhadap hasil kerja dari setiap organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik, maka organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan dengan efektif. Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya kualitas sumber daya manusia atau karyawan, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya yang dapat menentukan kualitas kerja karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian.

Motivasi kerja bisa naik turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena kita kekurangan alasan mengapa harus berkarja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup.

Kehilangan motivasi kerja dalam arti luas berarti seperti kehilangan motivasi hidup dalam arti luas pula. Jika kehilangan motivasi kerja dalam waktu yang lama maka resikonya dalam jangka panjang adalah mati.

Sejumlah karyawan di lingkungan suatu organisasi merupakan sebuah masyarakat yang memiliki karakteristik masing-masing. Suasana psikologis/batin seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Semangat atau tidaknya karyawan tersebut sangat dipengaruhi motivasi kerja yang berasal dari dirinya. Pentingnya motivasi adalah menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat guna mencapai hasil yang optimal.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dinilai pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Sales Pada PT. Honda Wiltop Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan%
2019	55	-
2020	54	(1,81)
2021	50	(7,40)
2022	62	24
2023	67	8,06

Sumber: PT. Honda Wiltop Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi mengalami perkembangan yang fluktuatif. Pada tahun 2021 terjadi pengurangan karyawan yang diakibatkan oleh pandemi dan penjualan yang menurun, pada tahun 2022 jumlah karyawan mulai mengalami penambahan. Penerapan indikator

kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi.

Kurangnya motivasi para karyawan disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan. Sehingga para karyawan malas-malasan dalam bekerja dan sering menumpuk pekerjaan. Hal inilah yang menurunkan kinerja karyawan, karena karyawan tidak bekerja secara maksimal.

Data Bonus pada PT. Wiltop Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Jumlah Bonus Bagian Sales PT. Honda Wiltop Jambi Tahun 2019-2023

No	Tahun	Bonus	Perkembangan%
1	2019	Rp. 1.006.500.000	-
2	2020	Rp. 988.200.000	(1,81)
3	2021	Rp. 915.000.000	(7,40)
4	2022	Rp. 1.134.600.000	24
5	2023	Rp. 1.226.100.000	8,06

Sumber: PT. Wiltop Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah Bonus dari tahun 2020-2021 mengalami Penurunan. di tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1,81%, kemudian di tahun 2021 terjadi penurunan lagi sebesar 7,40%. Hal ini dikarenakan dampak dari covid-19. Pada tahun 2022 jumlah Bonus mengalami peningkatan sebesar 24%. Dan di tahun 2023 terjadi penurunan Perkembangan sebesar 8,06%. Jumlah

Bonus yang diperoleh merupakan rata-rata dari Bonus setiap bulannya dibanding dengan jumlah karyawan. Namun tidak setiap bulan Bonus tersebut diberikan, Bonus diperoleh apabila penjualan pada bulan-bulan tertentu penjualan meningkat.

Pada bulan Oktober 2004 PT. Wiltop kembali mendekati diri dengan konsumen Indonesia, dengan peresmian outlet pertama di Provinsi Jambi mengusung konsep layanan terpadu *sales, service, spare part*, dan *Bodi & cat* ini siap memberikan layanan optimal baik dari segi penjualan maupun purna jual bagi setiap pelanggan di daerah Jambi dan sekitarnya.

Berdasarkan hasil observasi awal penelitian pada PT. Honda Wiltop Provinsi Jambi diperoleh data penjualan dan target penjualan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Penjualan PT. Honda Wiltop Jambi Tahun 2019-2023

No	Tahun	Target (Unit)	Penjualan			Presentase (%)
			Tunai	Kredit	Realisasi	
1	2019	1.320	530	640	1.170	88,63
2	2020	1.296	450	600	1.050	81,01
3	2021	1.200	300	450	750	62,5
4	2022	1.488	665	800	1.465	98,45
5	2023	1.608	700	811	1.511	93,96

Sumber: PT. Honda Wiltop Jambi Tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa penjualan pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan penjualan. Di tahun 2019 realisasi yang tercapai 88,63%, dan di tahun 2020 terjadi penurunan sebesar 81,01%, kemudian di tahun 2021 realisasi yang paling terendah sebesar 62,5%, dan meningkat di tahun 2022 sebesar 98,45%, di tahun 2023 terjadi lagi penurunan sebesar 93,96 di PT. Honda Wiltop Jambi yang sangat signifikan. Dapat dikatakan bahwa data penjualan pada PT. Honda Wiltop Jambi mengalami fluktuasi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah Motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Wiltop Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Jumlah karyawan pada tahun 2019-2021 pada PT. Honda Wiltop Jambi cenderung menurun dapat dilihat pada data karyawan
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi dapat dilihat pada data bonus tahun 2020-2021
3. Kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi belum mencapai target ditunjukkan dengan data penjualan pada PT. Honda Wiltop Jambi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Honda Wiltop Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
 - a) Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b) Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Teoritis
 - a) Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 - b) Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan.