

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Setiap orang pasti mengetahui bahwa Perusahaan merupakan alat dari badan usaha untuk mencapai tujuan yaitu mencari keuntungan dengan menjual barang atau jasa kepada masyarakat. Setiap perusahaan yang berdiri dan beroperasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Peran sumber daya manusia diperlukan untuk mendukung tujuan tersebut. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan yang dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam

setiap kegiatan perusahaan karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Ada beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada tiga faktor penentu kinerja yaitu faktor kompensasi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, faktor dukungan perusahaan yang melingkupi sistem kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengumpulan dan jaminan sosial, dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja (Payaman, 2005:87).

Seseorang karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya dengan tujuan tertentu, maka akan membuat karyawan tersebut bekerja dengan baik, disiplin, bersemangat, dan suka rela melakukan hal-hal positif selama bekerja. Motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Faktor pengalaman kerja juga sangat diperlukan untuk menunjang

kinerja karyawan. Perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja. Hal ini diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat kinerja yang baik seperti yang diharapkan perusahaan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan keahlian pada pekerjaannya, seperti memecahkan berbagai persoalan, bisa melakukan berbagai pekerjaan yang dibebankan dan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Heri Puspito Lukito, Andi Tri Haryono, M Mukeri Warso (2016) dalam *journal of management* Vol.2 No.2, Maret 2016 berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi Ekstrinsik memiliki t hitung sebesar 5,509 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Pengalaman Kerja memiliki t hitung sebesar 2,366 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,005, hal ini menandakan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio berusaha menjaga kualitas dan kuantitas produksinya. Pada kenyataannya usaha untuk menjaga kuantitas dari hasil produksi tidaklah mudah. Hal ini karena hasil produksi di Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio Kupang masih fluktuatif pada setiap bulannya. Setelah diobservasi hal ini terkait dengan kualitas kinerja karyawan yang belum bisa memenuhi target atau menjaga hasil produksi agar tetap stabil. Tidak stabilnya hasil produksi ini perlu dicermati dan ditindak lanjuti. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERFECTIONS VARIASI DAN CAR AUDIO KUPANG”**

1.2.Masalah Penelitian

Sesuai dengan Latar Belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis menentukan masalah yang akan diteliti ialah :

“PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PERFECTIONS VARIASI DAN CAR AUDIO KUPANG”

1.3.Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1 Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio ?
- 2 Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio ?
- 3 Apakah motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio ?

1.4.Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio, pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio, dan pengaruh motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja Perusahaan Perfections Variasi Dan Car Audio

1.4.2. Kemanfaatan Penelitian

Penelitian karya ilmiah ini diharapkan akan memberi manfaat kegunaan secara teoritis dan praktis kepada untuk berbagai pihak yang membaca :

1. Manfaat Akademik, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan, serta dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan.