

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Semakin banyaknya sumber daya manusia tiap tahunnya mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, agar ketika terjun dimasyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas yang memadai dan memiliki lapangan pekerjaan yang sesuai.

Permasalahan yang ada pada saat ini adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa

perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seseorang pemimpin kepada bawahannya. Hal ini berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan. Seorang pemimpin dalam perusahaan dapat menilai perilaku karyawannya dengan melihat tanggung jawab, kepribadian, inisiatif, kepemimpinan, kedisiplinan, kesetiaan, kejujuran, dan kreativitas karyawan, akan tetapi dalam menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya. Dalam perusahaan menciptakan prestasi kerja karyawan merupakan hal tidak mudah karena prestasi kerja dapat tercipta dari variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudahlah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sehingga pemberian motivasi dapat dilihat dari teori kebutuhan milik Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis yang terdiri dari kecukupan gaji, kondisi kebersihan tempat kerja, kebutuhan rasa aman yang terdiri dari jaminan sosial, jaminan hari tua, kebutuhan personal yang terdiri dari hubungan interpersonal dengan atasan, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, kebutuhan penghargaan yaitu pemberian bonus,

penghargaan, jabatan, dan yang terakhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari kesempatan berkreaitivitas,kepercayaan. Hal ini mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan berprestasi yang pada kahirnya akan memperlancarkan tugas-tugas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil perusahaan PT. Federal International Finance (FIFGROUP) sektor Galaxy cabang kota Surabaya sebagai lokasi penelitian. Suatu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yaitu badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang pembiayaan. Keegiatannya adalah sewa guna (leasing), anjak piutang, dan pembiayaan konsumen ( pembiayaan untuk pengadaan barang berdasarkan kebutuhan konsumen dengan sistem angsuran.)

Penelitian ini dilakukan berdasarkan alasan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan di PT.Federal International Finance (FIFGROUP) sektor Galaxy cabang kota Surabaya. Dengan berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.FIFGROUP (Federal International Finance (FIFGROUP) Sektor Galaxy cabang kota Surabaya”***

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan di PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang Surabaya?
2. Bagaimana prestasi kerja pada karyawan di PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang Surabaya?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja di PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang Surabaya?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui motivasi kerja pada karyawan di PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang Surabaya?
2. Mengetahui prestasi kerja pada karyawan di PT.FIFGroup sektor Galaxy cabang Surabaya?
3. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. FIFGROUP (Federal International Finance) sektor Galaxy cabang kota Surabaya

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada :

**a. Perusahaan**

- Dapat menambah referensi tentang pengelolaan SDM
- Adanya penelitian ini menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang dikalangan masyarakat.

**b. Mahasiswa / Peneliti**

- Hasil penelitian ini digunakan untuk mengembangkan serta menerapkan ilmu yang didapat selama menempuh pendidikan kuliah. Selain itu manfaat yang lain sebagai syarat untuk menempuh S1

**c. Lembaga Perguruan Tinggi**

- Diharapkan bermanfaat bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya adalah sebagai bahan referensi serta sebagai bahan pustaka penelitian lebih lanjut
- Dapat memberikan sumbangan yang berarti dalam perkembangan ilmu terutama bagi manajemen
- Sebagai sumber referensi bagi peneliti yang ingin meneliti kasus yang sama dan diharapkan melakukan penelitian diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mengingat terdapat variabel lain.

**E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan proposal skripsi ini sebagai berikut :

Bab I, yaitu Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi yang diangkat peneliti.

Bab II, yaitu Kajian Pustaka yang membahas tentang landasan teori, Penelitian terdahulu, Kerangka Konseptual, Model Analisis, Hipotesis

Bab III, yaitu Metode penelitian yang membahas tentang pendekatan penelitian, identifikasi Variabel, Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengolahan Data

Bab IV Pembahasan yaitu Pada bab ini berisi uraian mengenai gambaran umum perusahaan seperti sejarah singkat perusahaan, lokasi perusahaan, visi dan misi perusahaan, serta deskripsi hasil penelitian dengan tahap-tahap penyelesaian masalah berdasarkan landasan teori yang terkait.

Bab V Penutup yaitu pada bab penutup ini berisi kesimpulan dari penelitian beserta saran yang dikemukakan dari penelitian untuk obyek yang diteliti.