

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT Infomedia Nusantara

PT Infomedia Nusantara adalah salah satu anak perusahaan Telkom Group yang mengkhususkan diri di bidang media penerbitan dan iklan sebagai jembatan komunikasi antar pelaku bisnis dan juga saluran informasi bagi pelanggan telepon Telkom. Perusahaan yang mulai berdiri sejak 1975 ini sahamnya dimiliki Telkom sendiri sebanyak 51% sedangkan sisanya dimiliki oleh anak perusahaan Telkom yaitu Multimedia Nusantara. Perusahaan ini adalah perusahaan yang telah menerbitkan Buku Petunjuk Telepon Telkom Yellow Pages bersamaan dengan kerjasamanya dengan subdivisi Elnusa GTDI dari anak perusahaan Pertamina.

Dalam perkembangannya, berdirinya PT Elnusa Yellow Pages di tahun 1984 berubah nama di tahun 1995 menjadi PT Infomedia Nusantara pada saat PT Telkom Tbk menanamkan investasi. Infomedia kini telah memiliki 3 (tiga) pilar bisnis untuk memenuhi besarnya tuntutan masyarakat akan jasa informasi. Pilar pertamanya adalah Layanan Direktori, baik dalam bentuk cetak maupun elektronik yang akan menjadi bukti kematangan usaha Infomedia dalam bisnis jasa penyedia informasi melalui penerbitan Buku Petunjuk Telepon (BPT). Yang kedua adalah Layanan Contact Center yang menyediakan jasa outsourcing untuk aktivitas pemasaran maupun peningkatan kualitas layanan hubungan antara mitra Infomedia dengan pelanggannya. Layanan Konten adalah pilar ketiga yang terfokus pada penyediaan data sesuai dengan kebutuhan mitra dan pelanggan. Infomedia juga mengembangkan bisnis dalam bidang contact center. Telkomsel dan Bank Jabar adalah dua klien Infomedia yang menggunakan layanan call center.

PT. Infomedia kini memiliki Eddy Kurnia sebagai Direktur Utama perusahaan dan Muhammad Awaludin sebagai Komisaris Utama. Di bawah kepemimpinan mereka, Infomedia memiliki visi untuk menjadi pemimpin utama di pasar layanan informasi regional. Sedangkan misinya adalah menjadi industry role model dalam menciptakan nilai tambah bagi pihak yang berkepentingan dengan menyediakan layanan seperti Business Process Outsourcing, Knowledge Process Outsourcing dan

komunikasi pemasaran terpadu. Perusahaan juga berkomitmen untuk masyarakat Indonesia untuk menjadi mitra lingkungan yang baik dan menjunjung nilai moral.

1.1.2 Logo PT Infomedia Nusantara

Logo PT. Infomedia Nusantara adalah Logo Infomedia terdiri dari tulisan berwarna biru lower case, huruf “I” pertama diperkaya dengan Sembilan titik, delapan berwarna merah dan satu berwarna biru. Logo Infomedia merefleksikan:

- a. Kematangan pengalaman dan terpercaya kredibel dan kokoh
- b. Warna biru memberikan gambaran kematangan, high-tech dan inovatif Universitas Sumatera Utara.
- c. Lower Case menunjukkan kesan akrab dan bersahabat.
- d. Nilai Visioner berupa taburan 9 butir benih yang memancarkan kehangatan, bernas mengandung vitalitas bagi kemanusiaan, tersusun bagaikan berlian melambangkan kesempurnaan dalam pemberian pelayanan.
- e. Jumlah 9 titik satu biru dan delapan merah melambangkan kekayaan daya cipta karena dalam sistem numerik angka 9 adalah angka yang tertinggi, dimana selalu ad aide-ide baru untuk memberikan total solusi kepada pelanggan dan masyarakat. Secara keseluruhan value identitas korporat Infomedia adalah “Mature, Kredibel, Kompeten, Kokoh, Bersahabat, Dinamis, Canggih.



Gambar 1.1 Logo Perusahaan PT Infomedia Nusantara

Sumber : <https://www.google.com/search?q>

1.1.3 Visi dan Misi PT Infomedia Nusantara

PT. Infomedia Nusantara memiliki visi menjadi penyedia jasa layanan informasi yang utama di kawasan regional. PT. Infomedia Nusantara memiliki misi yaitu memberikan produk dan layanan yang terbaik untuk meningkatkan nilai tambah bagi pelanggan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat bertahan dan bersaing di tengah era digital melalui strategi khusus yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu strategi khusus yang dapat membantu perusahaan dalam menghadapi perubahan zaman yaitu berupa teknologi informasi dan komunikasi, hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam perkembangan perusahaan (Ariyanti, 2017). Namun, terdapat tantangan lainnya yaitu tantangan yang cukup besar pada tahun 2019 dan tahun berikutnya, tantangan tersebut adalah pengembangan Sumber Daya Manusia (Situmorang, 2018).

PT. Infomedia merupakan market leader di industri BPM Indonesia dengan penguasaan market share terbesar diseluruh Indonesia. Infomedia juga tengah mengembangkan bisnisnya di Kawasan global dengan menjadi penyedia solusi BPM bagi perusahaan global di 8 (delapan) negara berbeda dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman dan berkompeten dibidangnya dengan pengakuan sertifikasi dan penghargaan internasional serta memiliki penguasaan berdialog dalam 5 (lima) Bahasa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena Sumber Daya Manusia (F) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya.

Menurut (Pamela & Oloko, 2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Sedangkan Menurut (Hamzah, 2007) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan.

Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan

dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara profesional akan memberikan dampak positif, diantaranya yaitu tercapainya kinerja karyawan yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas perusahaan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan persoalan yang kompleks, dimana pihak manajemen selalu dituntut untuk membuat suatu pola, dan menyusun konsep perihal pengembangan SDM sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan. SDM mempunyai kedudukan yang sangat vital, dinamis dan sekaligus memberikan warna tersendiri pada suatu perusahaan. Hal ini disadari mengingat bahwa SDM sebagai faktor penggerak, dan sumber inspirasi bagi setiap perusahaan yang sanggup menentukan arah, tujuan atau misi organisasi.

Motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Anda sangat perlu untuk mengenal apa saja yang menjadi motivasi bekerja setiap karyawan anda. Dengan mengetahui motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan anda, Anda dapat mengenal mereka secara lebih baik. Memiliki gaji setiap bulan tentu akan memudahkan dalam hidup. Karena prinsip kebahagiaan dalam hidup salah satunya adalah finansial. Fasilitas dalam mempermudah kehidupan hampir 80% di dapat saat kita memiliki uang.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi di berbagai bidang, Sumber Daya Manusia berperan dari mulai perencanaan strategis hingga citra perusahaan. SDM dalam perusahaan atau bisnis kecil memiliki peranan untuk menyediakan sejumlah layanan kepada karyawan. Selain itu (Leonard, 2019) menjelaskan kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan mengetahui kinerja karyawan, dapat melihat dan menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi.

Untuk menghadapi persaingan tersebut PT Infomedia Nusantara harus memperhatikan kinerja karyawannya. Tenaga kerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan yang dikelola oleh perusahaan. Untuk itu, penguatan kompetensi/keahlian SDM harus sesuai dengan kapabilitas dan kapasitas tenaga kerja karyawan selain itu, kinerja karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut kinerja karyawan PT Infomedia Nusantara berpengaruh penting dalam keberhasilan perusahaan.

Dalam melakukan penilaian kompetensi (assessment) karyawan PT Infomedia Nusantara menerapkan dua sistem assessment, yaitu assessment center dengan metode Competency Based Interview (CBI) dan multi rater 360degree assessment. Hasil penilaian menjadi salah satu dasar pertimbangan untuk kenaikan jabatan fungsional karyawan.

Penilaian dengan metode assessment center diperuntukkan bagi karyawan yang akan naik ke Spesialis 2/ Enjinir 2 sampai dengan Spesialis 8/ Enjinir 8. Penilaian ini langsung dilakukan oleh konsultan yang bekerjasama dengan PT Infomedia Nusantara berdasarkan hasil pengamatan langsung pada saat assessment. Penilaian dengan sistem multirater 360-degree assessment dilakukan dengan cara mengisi form penilaian oleh para rater/ penilai. Rater dipilih berdasarkan form hubungan kerja yang diisikan oleh karyawan yang akan di assess. Rater terdiri dari atasan, rekan kerja satu level dan bawahan terkait.

Pada bulan Januari melakukan perubahan pada sistem penilaian kinerja, sebelumnya PT Infomedia Nusantara menggunakan sistem kompetensi (assessment) dengan dua metode yaitu metode Competency Based Interview (CBI) dan multi rater 360-degree assessment. Pada bulan Februari hingga Maret sistem penilaian menggunakan metode sasaran Kinerja Individu (SKI) yang terdiri dari beberapa variabel Key Performance Individu (KPI). KPI yang digunakan merupakan turunan dari manajemen, divisi, bagian, sampai ke individu karyawan. SKI dinilai per bulan. Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara periode tahun 2016 hingga tahun 2018 yang akan dijabarkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 1.1
SASARAN KINERJA INDIVIDU (SKI)
PT. INFOMEDIA NUSANTARA BULAN JANUARI-MARET

Kriteria	Januari		Februari		Maret	
	Jumlah Orang	%	Jumlah Orang	%	Jumlah Orang	%
Baik Sekali	113	71,51%	115	69,27	102	64,15%
Baik	16	10,12%	16	09,63%	20	12,57%
Cukup	7	04,43%	20	12,04%	11	06,91%
Kurang	4	02,53%	7	04,21%	8	05,03%
Kurang Sekali	18	11,39%	8	04,81%	5	03,14%
Total	158	100%	166	100%	159	100%

Sumber: Internal PT. Infomedia Nusantara Makassar (2021)

Keterangan Kriteria:

- Baik Sekali : <80% - 100%
- Baik : <60% - 80%
- Cukup : <40% - 60%
- Kurang : <20% - 40%
- Kurang Sekali : 0 – 20%

Dari hasil SKI diatas menjelaskan bahwa bobot penilaian yang dimaksud adalah jumlah nilai yang didapatkan dari hasil kinerja karyawan selama 3 bulan bekerja. Sedangkan target adalah taget nilai yang diberikan perusahaan untuk di capai oleh masing-masing karyawan PT Infomedia Nusantara Makasar.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam kategori baik sekali terdapat perbedaan dari setiap bulannya, yaitu pada bulan januari terdapat 113 orang sedangkan pada bulan february mengalami penurunan sebanyak 11 orang sehingga menjadi 115 orang dan pada bulan maret pun mengalami penurunan kembali sebanyak 13 orang sehingga menjadi 102 orang. Pada kategori baik mengalami kenaikan pada setiap bulannya, yaitu pada bulan januari terdapat 16 orang sedangkan pada bulan february terdapat 16 orang dan pada bulan maret terdapat 20 orang. Pada kategori cukup mengalami kenaikan dan penurunan pada setiap bulannya, yaitu pada bulan januari 7 orang sedangkan pada bulan february terdapat 20 orang dan pada bulan maret terdapat 11 orang. Pada kategori kurang mengalami peningkatan pada setiap bulannya, yaitu pada bulan januari terdapat 4 orang sedangkan pada bulan february terdapat 7 orang dan pada bulan maret terdapat 8 orang. Pada kategori sangat kurang sekali mengalami penurunan pada setiap bulannya, yaitu pada bulan januari 18 orang sedangkan pada bulan february terdapat 8 orang dan pada bulan maret terdapat 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara masih kurang bagus, dapat dilihat dari tabel diatas karena masih banyak karyawan yang berada pada kategori cukup dalam penilaian kinerjanya. Berbeda dengan penilaian bulan february, penilaian bulan maret cenderung tidak stabil atau naik turun. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki target per bulannya minimal pada kategori baik namun akan lebih bagus jika karyawan mendapatkan nilai di kategori baik sekali agar termotivasi untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik seperti promosi jabatan. Kinerja pada karyawan merupakan salah satu faktor untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena naik turunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Prabowo (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat tiga faktor yaitu motivasi, pelatihan, dan kompensasi. Selanjutnya, Devita (2017) menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor manajemen. Faktor individu terdiri dari kesehatan, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, lingkungan kerjan, kebutuhan, dan prestasi. Faktor organisasi terdiri dari uraian tugas, jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, gaji, dan upah.

Zaman dan Yoon (2016) menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal organisasi seperti struktur organisasi, ketidakpastian lingkungan, strategi, persaingan pasar, dan banyak variabel kontekstual lainnya yang memengaruhi kinerja. Al Tit (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja, untuk memperkuat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Peneliti terdahulu digunakan sebagai dasar untuk mengetahui hubungan yang sama dan selasar dalam penelitian. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu adanya pelatihan yang dilakukan di tempat kerja maupun di luar pekerjaan, adanya penghargaan dengan memberikan hadiah. Dalam hal penilaian kinerja dijelaskan dalam penelitian bahwa dengan adanya penilaian kinerja tidak hanya berakhir pada evaluasi tetapi informasi yang dihasilkan dapat dipergunakan untuk pengambilan keputusan positif seperti promosi, kenaikan gaji dan penilaian kebutuhan pelatihan.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian Olusadum dan Anulika (2018) dalam penelitiannya menjelaskan variabel motivasi memiliki dampak positif pada kinerja staf dalam organisasi. Selain itu, motivasi membantu mengurangi atau meminimalkan ketidakefisienan dalam suatu organisasi. Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa peranan manajer organisasi harus memperlakukan motivasi tenaga kerja sebagai baseline dengan harapan dapat mencapai stabilitas dan pertumbuhan organisasi. Dalam hasil penelitian Mohamud et al. (2017) didapatkan hasil bahwa imbalan uang, pengayaan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sementara pelatihan memiliki korelasi negatif yang kuat dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang baik antara motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi rendah dikarenakan tidak adanya pengakuan setelah kinerja yang baik dan tidak adanya umpan balik setelah pelaksanaan tugas, sehingga organisasi dalam hal ini harus memiliki strategi yang dimana organisasi dapat menggunakan strategi kompetitif untuk membuat karyawan menjadi puas dan loyal.

Berdasarkan hasil penelitian Ali et al. (2016) menjelaskan bahwa motivasi menunjukkan bagian penting yang krusial dalam semua organisasi swasta dan publik, organisasi tidak dapat berjalan dan tidak dapat mencapai tujuan dan sasaran keinginan mereka tanpa memotivasi karyawan dalam hal ini, motivasi memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Theodora (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan dari hasil penelitian tersebut didapatkan hasil secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi existence yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi growth yang terdiri dari training dan jenjang karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Erri dan Fajrin, 2018) mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat, dapat penelitian di jelaskan bahwa perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawan karena motivasi kerja karyawan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan termotivasi untuk memuaskan kebutuhannya akan pekerjaan yang lebih keras, dampaknya pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Berdasarkan penjelasan dari beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kepada karyawan agar terciptanya peningkatan kinerja yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Motivasi dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi juga.

Comeaux (2017) menjelaskan absen yang berlebihan akan menjadi pola yang tidak baik, perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang tepat dan sesuai agar termotivasi dalam bekerja dan tidak melakukan absen yang berlebihan. Selain itu, Analet (2016) menjelaskan karyawan yang kehilangan motivasi kerja adalah karyawan yang kehilangan minat dan karyawan yang berhenti terlibat, karyawan akan cenderung terlambat masuk kerja dan sering ijin sakit. Berdasarkan penjelasan sebelumnya untuk melihat kondisi motivasi kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan tabel kehadiran dan tabel keterlambatan karyawan berikut.

TABEL 1.2

KEHADIRAN KARYAWAN PT. INFOMEDIA NUSANTARA MAKASSAR BULAN
JANUARI-MARET

Keterangan	Bulan (Januari)	Bulan (Februari)	Bulan (Maret)
Alpa	0,05%	0,02%	0,03%
Ijin	0,20%	0,19%	0,18%
Sakit	0,19%	0,19%	0,15%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

TABEL 1.3
RATA-RATA KARYAWAN TERLAMBAT BULAN MARET

Rata-Rata Karyawan Terlambat Bulan Maret	
Durasi	Jumlah
5-10 Menit	54,50%
11-20 Menit	18,0%
21-30 Menit	23,8%
Lebih dari 30 Menit	12,0%

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Data pada tabel 1.3 memperlihatkan bahwa pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret mengalami fluktuatif, namun kehadiran karyawan yang alpa cukup baik karena tidak sampai 1% karyawan alpa atau tanpa keterangan sehingga, dapat disimpulkan berdasarkan tabel 1.2 karyawan dalam persentase kehadiran mengalami fluktuatif yang tidak terlalu signifikan atau penurunan dan kenaikan tidak terlalu berbeda yang diberikan oleh perusahaan yaitu 30 menit, apabila karyawan melebihi toleransi keterlambatan maka perusahaan memberikan sanksi yaitu berupa pemotongan gaji. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui masih terdapat karyawan yang menunjukkan motivasi rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan sebanyak sebanyak 12,0% karyawan PT. Infomedia Nusantara terlambat melebihi toleransi keterlambatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Sehingga sebanyak 12,0% karyawan PT. Infomedia Nusantara kehilangan motivasi kerjanya dengan cenderung terlambat masuk kerja.

Berdasarkan data yang telah didapat, dapat diketahui bahwa terjadi angka penurunan yang cukup signifikan bulan Maret, namun terjadi angka keterlambatan pada menit 5-10 menit yaitu 54.50% karyawan dan mengalami penurunan pada menit Lebih dari 30 menit yaitu 12,00% . Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan karena motivasi karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih optimal. Untuk menghadapi persaingan dalam pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih optimal tujuannya agar perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kaitannya dengan kinerja karyawan. Maka perusahaan diharapkan dapat memperhatikan motivasi karyawannya agar dapat meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan peneliti terdahulu yang telah dibahas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara dengan judul penelitian “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INFOMEDIA NUSANTARA MAKASSAR”

1.3 Rumusan Masalah

Motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian karena memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerjanya. Motivasi kerja yang rendah akan memberikan hasil kinerja yang rendah pula, begitu juga jika motivasi kerja tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang tinggi. Dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan PT. Infomedia Nusantara dapat dikatakan bahwa keterlambatan karyawan PT. Infomedia Nusantara terjadi pergerakan tingkat keterlambatan yang bergerak fluktuatif di setiap bulannya. Hal ini dapat diketahui bahwa belum ada cara yang optimal untuk menekan tingkat keterlambatan PT Infomedia Nusantara.

Kinerja Karyawan merupakan sebuah tolak ukur untuk menilai apakah karyawan mencapai target dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja yang dilakukan PT. Infomedia Nusantara menggunakan key performance indicator (KPI). KPI yang didapat pada tahun 2018 sampai 2019 dari dua divisi menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek penilaian kinerja karyawan yang secara keseluruhan mengalami tren fluktuatif. Penurunan indeks kinerja karyawan tersebut belum diketahui pasti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Dari data yang didapat berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Infomedia Nusanatara menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan PT Infomedia Nusanatara yang tidak bisa hadir tepat pada waktunya. tetapi belum terdapat bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara kedua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis menggunakan variabel motivasi kerja untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Infomedia Nusantara. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui sejauhmana motivasi kerja dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan oleh penulis, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara?

- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan PT. Infomedia Nusantara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penulis berharap penelitian ini dapat digunakan untuk mendapatkan pengetahuan seberapa berpengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibidang Human Resource Management. Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait dengan motivasi dan kinerja dalam bidang perusahaan layanan dan jasa.

1.6.2 Aspek Praktis

Dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memahami kondisi motivasi dan kinerja karyawannya sehingga perusahaan dapat menyusun program kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian yang dilakukan. Sistematisaka penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I berisi mengenai tinjauan objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dari penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi mengenai penelitian terdahulu (literature review), landasan teori atau teori- teori yang mendukung penelitian ini, serta kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi mengenai jenis penelitian, operasionalisasi variabel, desain kuesioner dan skala pengukuran, jenis dan teknik pengumpulan data, teknik sampling, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan analisis data dari pengumpulan dan pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian disertai dengan saran perbaikan bagi perusahaan dan pengembangan lebih lanjut.