

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Ada banyak alasan mengapa orang bekerja, begitu pula halnya dengan banyaknya sebab tinggi rendahnya prestasi seseorang dalam bekerja. Materi, mungkin salah satu alasan yang paling sering muncul menjadi alasan kedua hal di atas, namun tidak selamanya penghargaan terhadap materi menjadi alasan seseorang untuk bekerja juga untuk lebih meningkatkan prestasinya.

Dalam skala aktivitas organisasi, berbagai metode pendekatan telah diaplikasikan guna meningkatkan prestasi kerja, sekaligus meningkatkan daya saing (*competitive power*) serta kelangsungan hidup perusahaan (*survival power*). Dalam hubungan ini, salah satu pendekatan manajemen yang dinilai mampu meningkatkan prestasi kerja adalah melalui peranan motivasi.

Sejalan dengan itu, dasar pemikiran tentang pentingnya peningkatan prestasi kerja melalui pemberian motivasi antara lain adalah :

Kondisi kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja, disiplin kerja yang manusiawi dapat meningkatkan prestasi kerja bawahan, pemberian penghargaan memungkinkan pelaksanaan tugas yang baik, sikap solidaritas pemimpin dapat meningkatkan prestasi kerja, promosi jabatan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Peningkatan prestasi kerja pada PT. Avon Indonesia cabang Medan telah diupayakan melalui berbagai kebijakan manajemen, termasuk melalui peranan motivasi. Namun demikian, dalam prakteknya, mekanisme pemberian motivasi

masih dilaksanakan secara temporer yakni sesuai dengan tingkat kesibukan dan volume aktivitas operasional dalam periode waktu tertentu saja. Oleh karenanya tingkat prestasi kerja yang dicapai masih belum meningkat dari tahun ke tahun.

Mengacu kepada berbagai rangkuman persepsi dan permasalahan di atas, pada kesempatan ini penulis berkeinginan untuk melaksanakan suatu penelitian ilmiah dalam bidang manajemen dengan judul : **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Avon Indonesia Cabang Medan.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah pemberian motivasi oleh perusahaan telah mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.”

C. Hipotesis

Menurut Winarno Surakhmad, hipotesis adalah :

“Jawaban sementara yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui penelitian empiris. Jawaban sementara ini merupakan titik tolak untuk mengadakan penelitian dan selanjutnya mengaplikasikan teori-teori untuk meyakinkan apakah jawaban tersebut benar atau tidak sama sekali”.¹⁾

Beritik tolak kepada perumusan masalah di atas, maka penulis mengasumsikan hipotesis sebagai berikut :

Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

¹⁾ Winarno Surakhmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Metode dan Teknik. Penerbit Tarsito Bandung, 1994, Hal 38