

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis telah tumbuh dan berkembang dengan dinamis, dalam hal ini diperlukan sistem manajemen yang efektif serta efisien yakni yang dapat menyesuaikan diri serta dapat mengakomodasi setiap perubahan dengan tepat. Fluktuasi ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya pengembangan dan pertumbuhan perusahaan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Perkembangan dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasar pada kekuatan modal semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah dimana perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi maupun cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan utama perusahaan, diantaranya melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi serta loyalitas yang tinggi pada pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, pengarahan, bimbingan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh pemimpin kepada bawahannya.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam lingkup perusahaan merupakan salah satu proses peningkatan kemampuan manusia dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat diraih secara maksimal apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Dalam hal ini maka karyawan harus diupayakan mendapat

pengarahan yang terstruktur dan efektif yakni upaya menggerakkan para karyawan agar bekerja lebih produktif dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan, motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mental karyawan yang positif dalam situasi kerja akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur penting dari motivasi yakni upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Sehingga motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi akan muncul dari dalam diri manusia jereba dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Pemahaman tentang motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan mauoun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja, Menurut Mintzberg dalam Robbins dan Judge (dalam Catahrina, 2013) terdapat sepuluh peran yang berbeda yang dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu peran hubungan antar pribadi, peran informasional dan peran pengambil keputusan. Peran hubungan antar pribadi terdiri dari peran manajer sebagai tokoh yang harus mampu menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya sehingga para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik, peran sebagai pemimpin yang harus mampu mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja sesuai aturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan, dan peran sebagai penghubung yang sangat penting untuk menciptakan hubungan kerja sama dengan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul penelitian yang diambil adalah **“PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUT SOURCING* CV RANDI JAYA PADA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA DI KETINTANG”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah dalam penelitian ini maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan *out sourcing* CV Randi Jaya pada Universitas Negeri Surabaya di Ketintang?
2. Apakah motivasi eksternal berpengaruh terhadap karyawan *out sourcing* CV Randi Jaya pada Universitas Negeri Surabaya di Ketintang?
3. Apakah motivasi internal dan eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan *out sourcing* CV Randi Jaya pada Universitas Negeri Surabaya di Ketintang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu dari rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi internal kinerja karyawan *out sourcing* CV Randi Jaya pada Universitas Negeri Surabaya di Ketintang

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi eksternal kinerja karyawan *out sourcing* CV Randi Jaya pada Universitas Negeri Surabaya di Ketintang
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi internal dan eksternal kinerja karyawan *out sourcing* CV Randi Jaya pada Universitas Negeri Surabaya di Ketintang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dengan tujuan yang telah dikemukakan, adapun manfaat dari penelitian adalah:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian diharapkan mampu menambah wawasan terhadap ilmu ekonomi dan manajemen, khususnya teori yang terkait dengan motivasi dan kinerja karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi peneliti**

Menambah pengetahuan dan wawasan sekaligus sebagai saran penerapan dan perbandingan antara ilmu ekonomi dan manajemen khususnya mengenai motivasi dan kinerja karyawan dengan fakta yang ada di lapangan sehingga ilmu yang diperoleh dapat dibuktikan.

###### **b. Bagi Lembaga (STIE MAHARDIKA)**

Memberi tambahan pemikiran, referensi, bahan bacaan serta dapat digunakan sebagai materi pembanding bagi pembahasan masalah yang serupa.