

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kinerja dipandang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan produktivitas perusahaan, baik perusahaan di bidang industri, perdagangan maupun jasa. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama-sama sebelumnya, namun perlu diketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam berbagai aktivitasnya dalam mencapai tujuan bukan tergantung pada keunggulan *teknologi* dan *oprasional* yang dimiliki perusahaan saja, namun melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan *elemen* yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat persaingan di bidang industri saat ini sangat sulit, yang mana antara perusahaan satu dengan yang lainnya berkompetisi ingin menjadi yang nomor satu di bidangnya, dengan menerbitkan beberapa program dan produk yang dimiliki untuk mensiasati persaingan yang terjadi, selain itu kinerja merupakan hal yang sangat vital bagi keberlangsungan kegiatan perusahaan, untuk itu sebuah perusahaan yang mempunyai nama besar haruslah sudah memikirkan hal-hal yang perlu dilakukan terkait faktor-faktor penunjang yang nantinya diharapkan dapat mendongkar kinerja karyawan agar dapat mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan tersebut.

Sedangkan definisi kinerja menurut Nawawi Hadari, (62-67). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan.

Sedangkan Lavasque dalam Nawawi Hadari, (62-67). mengatakan kinerja adalah segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan, dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya Stephen P. Robbin dalam Nawawi Hadari, (62-67). mengatakan kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu“. Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, maupun kelompok organisasi. Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja /target kerja, sedang aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Adapun berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan pada 21 November 2013 dengan manajer PT. PLN (Persero) Malang ibuk Dodo, mengenai pemberian instrument motivasi, fenomena yang terjadi yaitu karyawan PT. PLN (Persero) ialah dalam pemberian gaji karyawan di ukur dengan kinerja yang di capai jika semakin tinggi kinerja yang dihasilkan maka gaji yang diberikan akan semakin tinggi dan sebaliknya jika kinerja yang di hasilkan rendah maka gaji yang diberikan akan semakin sedikit.

Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumberdaya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah minat dalam kerja, penerimaan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi karyawan.

Dari uraian ketiga faktor di atas jelas jika seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya tanpa mempunyai landasan minat dalam pikirannya tidak akan dapat bekerja secara maksimal. Sedangkan tanpa mendapatkan penerimaan delegasi tugas yang jelas dan seimbang dengan tanggung jawab yang dipikul, seorang karyawan akan terbatas peluangnya untuk berprestasi dalam pengambilan keputusan-nya. Memecahkan masalah, melaksanakan kreatifitas dan inisiatif, dll. Sedangkan yang terakhir ditekankan pada peran dan motivasi merupakan penunjang bagi mewujudkan kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi pekerja rendah maka kinerjanya akan sangat rendah/buruk.

Sedangkan definisi motivasi menurut Gibson Ivancevich Donnely, (1996 : 184-185) Motivasi merupakan konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk memahami perilaku yang kita amati. Dengan kata lain, motivasi merupakan dugaan. Daripada dugaan secara langsung kita harus memanipulasi kondisi-kondisi tertentu dan mengamati bagaimana perilaku

berubah. Dari perubahan-perubahan yang kita amati, kita meningkatkan pemahaman akan motivasi tertentu.

Disisi lain peran motivasi dipandang sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mampu mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu seorang manajer harus cerdas dalam membaca situasi sehingga dapat memanipulasi keadaan-keadaan tertentu dan mengamati bagaimana perilaku perubahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Didalam sebuah teori, Menurut Tampubolon, Manahan P, (2004: 84-91) Teori Hirarkhi Kebutuhan Menurut Abraham Maslow, dijelaskan bahwa kebutuhan itu mempunyai tingkatan dari yang paling rendah ialah fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Yang pertama ialah :

- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan akan makan, minum, dan mendapat tempat tinggal.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan, merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, seperti aman dari ancaman lingkungan (penjahat, gangguan lingkungan).
- c. Kebutuhan rasa memiliki cinta, yaitu kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, mencintai dan di cintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan akan realisasi diri, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, melalui keterampilan dan potensi yang ada.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan di teliti sebagai berikut :

1. Apakah motivasi karyawan kebutuhan fisiologis x_1 , keselamatan x_2 , sosial x_3 , penghargaan x_4 dan aktualisasi diri x_5 , berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Y, pada PT. PLN (Persero) Malang. ?
2. Faktor yang manakah diantara variabel motivasi kebutuhan fisiologis x_1 , keselamatan x_2 , sosial x_3 , penghargaan x_4 dan aktualisasi diri x_5 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Y, pada PT. PLN (Persero) Malang. ?
3. Faktor mana diantara variabel motivasi kebutuhan fisiologis x_1 , keselamatan x_2 , sosial x_3 , penghargaan x_4 dan aktualisasi diri x_5 yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y, pada PT. PLN (Persero) Malang. ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang di tuliskan maka ada beberapa tujuan yang ingin di capai yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi karyawan kebutuhan fisiologis x1, keselamatan x2, sosial x3, penghargaan x4 dan aktualisasi diri x5, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Y, PT. PLN (Persero) Malang. ?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi karyawan kebutuhan fisiologis x1, keselamatan x2, sosial x3, penghargaan x4 dan aktualisasi diri x5, berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja Karyawan Y, PT. PLN (Persero) Malang. ?
3. Untuk mengetahui variabel motivasi mana diantara variabel motivasi kebutuhan fisiologis x1, keselamatan x2, sosial x3, penghargaan x4 dan aktualisasi diri x5 yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Y, pada PT. PLN (Persero) Malang. ?

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan :

1. Bagi PT. PLN (Persero) Malang.. Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek Tugas Akhir yang sama.

