

BAB I

PENDAHULUAN

I.I. Latar Belakang

Perusahaan apapun pastinya harus menjawab tantangan yang dilampauinya, salah satunya yaitu menemukan cara-cara guna memotivasi karyawan, karena belakangan ini banyak perusahaan yang kebingungan mencari solusi untuk memperbaiki semangat karyawannya. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal agar tercapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya karena didorong oleh motivasi tertentu, sehingga mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan kererampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda. Ada karyawan yang bekerja dengan motif untuk memperoleh upah yang tinggi, ada yang bekerja dengan motif memperoleh kesempatan pengembangan karir, serta masih banyak motif-motif lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Meskipun kesempatan yang diberikan organisasi atau lembaga seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuan dan kemauan kerjanya guna mencapai produktivitas kerja yang optimal, tidak selalu dimanfaatkan oleh para karyawan dengan sebaik-baiknya karena tidak setiap karyawan memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas tersebut, jadi faktor

penting dalam keberhasilan kinerja organisasi adalah adanya karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Mayanti (2004:177-178) berpendapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivational*). Tingkah laku seseorang dalam beraktivitas dapat muncul atau timbul karena adanya motife. Motivasi pada dasarnya merupakan sebuah kondisi mental seseorang yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Jadi pada dasarnya, penyebab karyawan melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi karyawan tersebut untuk bekerja. Kinerja tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada motivasi.

Pentingnya motivasi dalam organisasi juga terlihat dari teori-teori mengenai motivasi, Menurut Handoko (2003:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah: “Keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai mencapai tujuan”. Dan Menurut Mangkunegara (2005:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang.

Menurut Siagian (2002:02) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan Suswanti (2012) tentang Karakteristik individu dan karakteristik organisasi pengaruInya terhadap motivasi dan kerja bidan pada Rumah Sakit Umum pemerintah daerah Tapal Kuda Jawa Timur, menggunakan metode Kuantitatif dengan

analisis jarum, hasilnya signifikan probabilitas $< 5 \%$, 2012 bahwa karakteristik individu dan karakteristik organisasi mempunyai pengaruh dalam memberikan motivasi.

Sedangkan Hafida (2010) Analisis Implementasi peran kepemimpinan *top manager* sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, menggunakan metode kualitatif dengan analisis data model air, hasil penelitian ditemukan bahwa cara memotivasi dengan memberikan dorongan dan arahan kepada bawahan, memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan. Kebutuhan yang belum direalisasi yaitu kebutuhan kesehatan, dan kebutuhan penghargaan.

Mengkaji beberapa penelitian di atas, peneliti di sini ingin meninjau kembali lebih mendalam tentang motivasi, dengan menekankan terhadap analisis cara memotivasi di CV Vicitra Saintika, sehingga mendapatkan deskripsi lebih mendalam tentang cara pemberian motivasi dalam pendekatan Teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow, dan apa yang memotivasi karyawan di CV Vicitra Saintika. .

Sebenarnya banyak pembahasan teori-teori motivasi namun peneliti lebih tertarik memakai Teori Maslow, karena Maslow mengembangkan teori tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menyebut teorinya sebagai “hirarki kebutuhan”. Kebutuhan ini mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, orang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan keamanan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan akan aktualisasi diri, (Tampubolon, 2004:104)

Menggaris bawahi sesuai hasil dari beberapa fenomena mengenai motivasi yang bersumber dari hasil beberapa penelitian terdahulu dan menurut teori-teori motivasi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebuah kondisi mental seseorang yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan dan memberikan kekuatan pada yang

mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu, meskipun seseorang itu mempunyai *skill* yang tinggi, akan tetapi jika tidak ada dorongan dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaannya, maka secara otomatis seseorang tidak akan bisa melakukan pekerjaan secara optimal. Sehingga motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba, hal itu yang bisa didapat salah satunya dengan terciptanya motivasi pada karyawan, karena faktor SDM mempunyai andil besar dalam menentukan bisa berkembang atau tidaknya perusahaan. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen dan perusahaan.

CV Vicitra Saintika Jombang dirintis tahun 2008 oleh Didik dan teman-temannya. Perusahaan mengalami perkembangan yang cukup positif, hal itu terlihat dari semakin meningkat dan berkembangnya usaha yang dimiliki. Perusahaan ini dulu hanya bergerak di bidang jasa service komputer, jasa warnet, jasa pemasangan jaringan internet, rental komputer, serta jasa pembuatan web, namun tahun 2009 perusahaan mengembangkan usahanya dengan merintis portal berita online dan menerima jasa *service hand-phone*, dan tahun 2010 mengembangkan usaha jasa percetakan : *foto-copy*, pembuatan kartu nama dan undangan, dan tahun 2012 sudah bergerak dalam usaha dagang : jual-beli laptop serta onderdelnya. Selain itu juga melayani penjualan buku-buku sekolah, dan alat-alat menulis, serta Lembaga Kursus Multimedia dan Jaringan.

Untuk mendukung pengembangan usahanya, CV Vicitra saintika, manajeer harus mampu meningkatkan motivasi karyawannya, agar semangat karyawan dalam melaksanakan aktivitas didalam organisasi terciptan. Sehingga kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan menjadi optimal dan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Usaha untuk menumbuhkan motivasi karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan dan perilaku. Dari *pra survey* yang telah penulis

lakukan. Penulis melihat bahwa motivasi karyawan

CV Vicitra

Saintika Jombang masih harus ditingkatkan lagi agar bisa mengimbangi perkembangan usaha perusahaan yang semakin berkembang ke arah yang positif, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam yang telah ditentukan, istirahat terlalu lama, pulang terlalu awal, serta pelayanan yang kurang nyaman ketika melayani konsumen.

Berkembangnya usaha yang dimiliki CV Vicitra Saintika Jombang akan terhambat dan produktivitas perusahaan tidak akan meningkat jika motivasi dalam bekerja karyawan tidak tercipta. Karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan roda-roda perusahaan. Bertitik berat mengenai hal itu, Maka kegairahan para pekerja sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Untuk mengetahui apa yang menjadi motivator utama bagi seorang karyawan dalam bekerja sehari-hari bukan pekerjaan yang mudah. Orang tertentu bekerja dengan giat dan rajin karena termotivasi agar mendapatkan upah/gaji untuk mencukupi kehidupan keluarganya. Namun ada pula seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi hanya karena ingin mencari status sosial sebagai orang yang memiliki pekerjaan tetap. Seseorang yang bekerja karena ingin memperoleh status sosial, biasanya upah atau gaji sudah bukan menjadi motif utama.

Maslow mengembangkan teori tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menyebut teorinya sebagai “hirarki kebutuhan”. Kebutuhan ini mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, orang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya orang akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat berikutnya.

Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis: kebutuhan yang didasari oleh sandang, papan, pangan.
2. Kebutuhan akan rasa aman: mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial: mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan akan penghargaan: mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi dan faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepuh kemampuan sendir, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Maslow menyebut teori Hirarki Kebutuhan-nya sendiri sebagai sintesis atau perpaduan teori yang holistik dinamis. Disebut demikian karena Maslow mendasarkan teorinya dengan mengikuti tradisi fungsional James dan Dewey, yang dipadu dengan unsur-unsur kepercayaan Wertheimer, Goldstein, dan psikologi Gestalt, dan dengan dinamisme Freud, Fromm, Horney, Reich, Jung, dan Adler. (Tampubolon, 2004:104-106.)

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan tadi, maka dalam penulisan karya tulis ini cenderung menggunakan pendapat Abraham maslow dengan teori *Hierarchy of Needs* karena pendapat tersebut dianggap peneliti sebagai hasrat dasar manusia untuk memenuhi kebutuha-kebutuhannya. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi, jadi jika karyawan termotivasi untuk bekerja, maka perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Bertitik tolak pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut :

“ ANALISIS CARA MEMOTIVASI KARYAWAN DI CV VICITRA SAINTIKA JOMBANG ”.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam mencapai tujuan suatu penelitian pasti tidak lepas dari permasalahan, dimana permasalahan tersebut merupakan suatu yang akan dicari jawaban dan pemecahannya dalam penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Bagaimana cara memotivasi karyawan dengan pendekatan teori Hirarki Kebutuhan di CV Vicitra Saintika Jombang ?
2. Apa yang menjadi motivasi karyawan CV Vicitra Saintika Jombang ?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawan karyawan dengan pendekatan teori Hirarki Kebutuhan di CV Vicitra Saintika Jombang ?
2. Untuk mengetahui Apa yang menjadi motivasi karyawan CV Vicitra Saintika Jombang ?

1.4. Batasan penelitian.

Dalam peneliian ini, peneliti menggunakan **Hierarki Teori Kebutuhan** (*Hierarchical of Needs Theory*), yang merupakan salah satu pendekatan dalam memotivasi karyawan

1.5. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan Peneliti dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan yang lebih mendalam dan lebih luas di masa yang akan datang dibidang Ilmu Manajemen terutama Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai motivasi kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan untuk kegiatan mengolah karyawan, dalam hal ini terutama yang menyangkut motivasi kerja karyawan dengan pendekatan teori Hirarki Kebutuhan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi pihak lain mengenai: Penambahan wawasan keilmuan mengenai sumberdaya manusia khususnya tentang Cara memotivasi karyawan dengan pendekatan teori Hirarki Kebutuhan di CV vicitra saintika ?