

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain memberi motivasi kepada bawahannya agar dapat melaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Panggabean (2002:11) bahwa untuk mencapai tujuan perlu ada kegiatan dan untuk melaksanakan kegiatan itu perlu sumber daya, seperti sumber daya keuangan, sumber daya pemasaran dan sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi itu. Namun, sumber daya manusia tersebut tidak sendirinya tertarik untuk mau menjadi anggota dari sebuah organisasi dan bukan organisasi yang lain, dan setelah bergabung mereka juga tidak dengan sendirinya untuk berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebuah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara 2005:2).

Menurut Samsudin (2007:281) Motivasi dirumuskan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperhatikan kehidupan. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkat yang paling bawah dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. Pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya salah satu usaha tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan motivasi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang akan dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasimbuan:1991:105). Sedangkan Prestasi

kerja menurut Rao (1992:89) ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.

Hasibuan juga menerangkan bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka akan semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berasal dari dalam individu yang ingin terpenuhi kebutuhan sehari-harinya dan berasal dari luar individu yang menginginkan agar mendapatkan penghargaan atau aktualisasi untuk merealisasikan cita-cita seperti halnya suatu prestasi yang dihasilkan. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun materiil, hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawannya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi. Baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan. dari pandangan di atas yang menyatakan motivasi mempunyai hubungan terhadap prestasi kerja

karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun objek yang peneliti pilih adalah PT. Polowijo Gosari. Merupakan salah satu perusahaan swasta dari beberapa perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang industri pupuk dan barang tambang dolomit yang mempunyai bermacam-macam jenis pupuk. PT. Polowijo Gosari berusaha memberikan hal terbaik terhadap konsumen dalam pelayanannya, maka dari itu PT. Polowijo Gosari benar-benar memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan para karyawannya.

PT. Polowijo Gosari yang memiliki sekitar 278 orang karyawan. setiap harinya karyawan selalu diberikan pengawasan dan pengevaluasian hasil kerja. Mulai dari masuk kerja setiap karyawan harus melalui cek clock didepan pintu masuk satpam. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan PT. Polowijo Gosari mengiginkan karyawannya untuk disiplin dalam masuk kerja karyawan yang terlambat akan mendapatkan sanksi sehingga karyawannya akan berfikir duakali untuk terlambat bekerja.

Pada bagian keamanan PT. Polowijo Gosari sangat memperhatikan sekali, dimana perusahaan ini memiliki karyawan keamanan yang memadai untuk melakukan pengawasan keamanan di perusahaan mulai dari pintu masuk awal, keluar masuk perusahaan mobil atau truk satpam harus mengecek suratnya bahkan kalau ada tamu harus lapor dulu kesatpam. sampai pada bagian produksinya terdapat karyawan keamanan (satpam). Hal ini diharapkan dapat memberikan pengamanan dan pengawasan terhadap karyawan.

Apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, apalagi kalau ada karyawan yang tidak memakai kartu identitas/seragam atau orang lain yang masuk kawasan pabrik tanpa izin dulu maka pihak keamanan akan menyangka keperluannya dan meminta identitasnya orang tersebut. Pengawasan yang dilakukan oleh karyawan keamanan merupakan fungsi control dan rasa aman diberikan oleh perusahaan, dengan jaminan keselamatan kerja ini karyawan dapat merasa aman untuk bekerja sehingga lebih meningkatkan semangatnya atau termotivasi (Hasil Observasi awal 10/07/11).

Hasil kerja karyawan akan diperiksa oleh bagian quality control apabila produk yang dihasilkan memenuhi standar, karena apabila produk tersebut tidak memenuhi standar atau cacat produksi tentunya pemesan akan mengembalikan produk ini bahkan membatalkan pesannya, karena itu produk yang sudah sesuai dengan standar akan segera didistribusikan dengan pendistribusian yang cepat dan tepat dan akan meningkatkan penjualan dan diharapkan dengan penjualan yang bagus akan dapat meningkatkan laba perusahaan.

Selain proses produksi yang sudah berjalan diatas PT. Polowijo Gosari juga memperhatikan kinerja dari para karyawannya agar kualitas produk yang dihasilkan para karyawannya tidak mengalami kemerosotan yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Dengan kualitas karyawan yang bagus akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan kualitas karyawan yang tinggi PT. Polowijo Gosari mengharapkan dapat meminimalisir kesalahan produksinya yang nantinya diharapkan proses produksinya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

PT. Polowijo Gosari dalam usahaya memberikan target produksinya, selain itu perusahaan yang melakukan pendekatan efektif pada motivasi disegala segi, bukan berarti karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras. Pendekatan ini berupa rancangan pekerjaan baru, seperti pekerjaan kelompok atas pekerjaan yang harus dilaksanakan, keikutsertaan karyawan dalam memecahkan masalah, membuat rencana dan mengendalikan pelaksanaan tugas pribadi serta menetapkan sasaran oleh karyawan pada setiap tingkatan ternyata pendekatan ini cukup berhasil dan dapat meningkatkan mutu karyawan, Usaha ini Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dilakukan untuk merangsang karyawan agar mau bekerja keras (Hasil wawancara dari karyawan, 11/10/10).

Dengan meningkatkan tata tertib, pelaksanaan kesehatan serta pengawasanyang lebih efektif kepada karyawan, maka motivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya pelaksanaan pemberian motivasi yang lebih baik maka dapat merangsang para karyawannya untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan prestasi kerjanya. dengan judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Study kasus karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gersik)”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Dalam melaksanakan kegiatannya perusahaan tidak lepas dari permasalahan, dan uraian diatas peneliti menggunakan Teori motivasi menurut Maslow, maka rumusan maslahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel Motivasi Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gersik.
2. Apakah variabel Motivasi Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gersik.
3. Variabel Motivasi manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gersik.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan membuktikan apakah variabel Motivasi Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gersik.
2. Untuk menguji dan membuktikan apakah variabel Motivasi Kebutuhan fisik (X1), Kebutuhan rasa aman (X2), Kebutuhan sosial (X3), Kebutuhan penghargaan (X4), Kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gersik.

3. Untuk menguji dan membuktikan Variabel motivasi manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Polowijo Gosari Gersik.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Polowijo Gosari

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan salah satunya melalui pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawannya.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peran motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca penelitian ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan prestasi kerja karyawan.

- b. Sebagai bahan rujukan (*tambahan referensi*) khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah dalam pengumpulan data, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini Teori Motivasi menurut Maslow yaitu setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Sedangkan Teori Prestasi kerja menurut Rao (1992:89) ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan pemberian motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari saja.