

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan bisnis dapat dilakukan oleh semua orang. Dari sekian kegiatan bisnis ada yang dirasakan menguntungkan, tetapi tidak jarang pula mengalami kerugian dan bahkan menjadikan perusahaan bangkrut. Oleh karena itu, jika perusahaan untung, maka pada umumnya tidak akan mengingat kegagalannya lagi. Sebaliknya jika mengalami kerugian, maka keadaan itu akan membuat perusahaan berhati-hati dalam menjalankan bisnis.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins Stephen, 1996). Dalam hidup perusahaan, hal ini dikarenakan adanya perbedaan pandangan yang dianut oleh masing-masing personil. Perbedaan-perbedaan ini terkait dengan kebijakan dari manajer yang didasarkan pada beberapa faktor dan teori yang ada, kebijakan dari manajer kadang membuat para staf merasa tidak puas dengan kebijakan tersebut (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1999).

Dalam kegiatan bisnis, perusahaan mempunyai para karyawan yang masing-masing individu saling dibutuhkan. Hubungan antara atasan dengan para karyawan tersebut kurang harmonis, hal ini dikarenakan perbedaan pandangan dan kesadaran yang dimiliki oleh masing-masing individu. Ketidakharmonisan ini akan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan, apabila hal tersebut tidak segera diatasi maka akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Hani

Handoko (1999) dalam Erna Damayanti (2007), penilaian prestasi seseorang dipengaruhi oleh adanya motivasi, sikap, faktor yang berorientasi kearah depan, dan aktualisasi diri. Peningkatan prestasi seseorang dapat dilihat dengan adanya motivasi atau dukungan dari orang lain, yang akan mempengaruhi sikap atau perilaku seseorang. Penilaian prestasi juga melibatkan penilaian-penilaian yang berorientasi ke masa depan, melalui penilaian potensi dan target yang telah ditetapkan. Adanya peningkatan prestasi, akan memberikan kepuasan dalam diri seseorang, yang juga berpengaruh terhadap aktualisasi diri.

Produktifitas dan kesejahteraan karyawan dalam hal ini peranan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan keseluruhan organisasi (Notoadmodjo, 1998). Apabila para bawahan menghargai atasan mereka akan mengikuti atasan dengan kooperatif dan gembira. Dengan demikian hubungan antara atasan dengan bawahan akan menjadi lebih baik dan harmonis. Pengarahan dari para pimpinan lebih bersifat sukarela dan bukan atas dasar ketakutan karena wewenang formal (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1999).

Pengaruh motivasi dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan merupakan variabel yang biasanya dibicarakan dalam literatur yang berkaitan dengan perilaku kerja bawahan (Aida Nahar, 2002), sedangkan menurut Kenis (1979) dalam Aida Nahar (2002), kinerja karyawan merupakan salah satu variabel yang biasanya dibicarakan dalam literatur yang berkenaan dengan perilaku kerja. Menurut Vroom (1964) dalam Sri Trisnaningsih (2003) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat

mengarahkan karyawan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Menurut Robbin Stephen (1996), motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu sedangkan kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan bakat dan mempergunakan potensi dirinya semaksimal mungkin. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan perusahaan. Sehingga apapun yang dikerjakan seorang karyawan dan apa yang diberikan perusahaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil kerja karyawan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi P. 1999).

Penelitian ini terbatas hanya pada motivasi dan aktualisasi diri untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novi Dharmawan (2007) hanya berbeda objek penelitiannya. Penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh motivasi dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan, yang ditujukan kepada karyawan di PT. Rajawali Nusindo

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dalam penelitian ini mengambil judul : **“Pengaruh Motivasi dan Aktualisasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PTPN XI PG REDJOSARIE – Gorang goreng Magetan)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah motivasi dan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris bahwa:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara praktis dapat digunakan sebagai informasi bagi karyawan perusahaan untuk bahan pertimbangan dan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara teoritis dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dalam penerapan-penerapan teori yang selama ini diperoleh dibangku kuliah, dan sebagai informasi bagi peneliti. Selanjutnya dalam melakukan penelitian sejenis.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas teori-teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada seperti : motivasi kerja, aktualisasi diri, dan kinerja karyawan. Bab ini juga menjelaskan penelitian sebelumnya dan pengembangan hipotesis serta kerangka konseptual atau model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini diuraikan tentang desain penelitian; populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian; prosedur pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini diuraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri dari uraian tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran penelitian yang akan datang.