

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi prioritas utama dalam sebuah aktivitas perusahaan, agar pemanfaatan sumber daya yang diharapkan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Manusia merupakan faktor yang penting dalam kegiatan suatu perusahaan baik dalam bidang produksi barang maupun pelayanan jasa. Oleh sebab itu, produktivitas tenaga kerja dalam kegiatan perusahaan perlu dikembangkan kemampuannya dalam hal pengetahuan maupun ketrampilan. Dalam perkembangan ekonomi dunia yang semakin pesat, perusahaan perlu kesiapan untuk menghadapi pasar globalisasi. Sebuah perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia, agar sasarannya dapat terlaksana dengan baik.

Salah satu usaha yang tepat dilakukan agar karyawan bekerja dengan giat adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban sebagai anggota organisasi (Siagian, 2004). Motivasi kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi bertujuan untuk memacu karyawan agar lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil optimal. Menurut Maslow dalam Barthos (1995) kebutuhan masing-masing individu tidak muncul secara bersama-sama pada

saat yang sama. Kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka berhentilah daya motivasinya atau kebutuhan tersebut tidak dapat lagi memotivasi perilaku seorang karyawan. Model Maslow ini dapat kita temui didalam suatu manajemen perusahaan yaitu pergantian dan perubahan berkelanjutan secara kontinu yang jelas tentang jenjang karir karyawan, pemberian kompensasi dan tunjangan hari tua, peningkatan penghasilan, pelatihan dan pendidikan untuk suatu jabatan baru.

Pelaksanaan motivasi kerja memfokuskan pada faktor manusia dalam melaksanakan aktivitasnya yaitu prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2001), prestasi kerja adalah salah satu kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Prestasi kerja yang baik menunjukkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki produktivitas yang tinggi terhadap perusahaan. Motivasi kerja mampu menunjukkan peningkatan kinerjanya yang dapat membantu karyawan tersebut berprestasi. Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Perbaikan dan perencanaan dalam hal peningkatan kinerja selalu disiapkan dan dibenahi perusahaan, dan selalu fokus dalam mengupayakan

pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh untuk membangun kompetensi individu dan kompetensi perusahaan.

Tingkah laku atau tindakan masing-masing individu pada suatu saat tertentu, ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Oleh karena itu setiap manajer yang ingin memotivasi bawahannya perlu memahami hirarki kebutuhan manusia. Pihak manajemen dapat memotivasi karyawan dengan hirarki kebutuhan maslow, yaitu pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sehingga prestasi kerjanya mampu melebihi target yang ada.

Pada Penelitian ini penulis mengambil responden pada CV Matahari Pink Inspiration adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang advertising dan event organiser. CV Matahari Pink Inspiration bertumbuh menjadi salah satu perusahaan advertising yang terbesar dan termurah di madiun dengan jaringan luas kepada konsumen, didukung dengan teknologi yang lengkap tepat guna, sumber daya manusia yang handal dan sumber daya yang berkesinambungan. Karyawan CV. Matahari Pink Inspiration menjadi aset utama dan mereka mempunyai karakter, status sosial, latarbelakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen dan terbawa dalam lingkungan perusahaan. Selain itu, mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan. Dengan kondisi CV. Matahari Pink Inspiration tersebut menjadi pilihan peneliti untuk dijadikan sebagai tempat/objek untuk melakukan penelitian mengenai dimensi motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Karena menurut karyawan CV. Matahari Pink

Inspiration prestasi kerja tidak diterapkan berdasarkan lama bekerja, senioritas ataupun asal kekeluargaan tetapi berdasarkan produktivitas kerja karyawan yang kemungkinan besar dipengaruhi dari motivasi para pemimpin. Dengan alasan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai proses manajemen sumber daya manusia berdasarkan dimensi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka judul penelitian adalah: **Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Matahari Pink Inspiration.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan fisik (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan fisik (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5) secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi positif pengaruh dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan fisik (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan?

2. Menguji signifikansi positif pengaruh dimensi motivasi yang meliputi kebutuhan fisik (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi (X5) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya masalah motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga berguna dalam proses pengembangan.

2. Bagi Karyawan

Melalui penelitian ini karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi perencanaan pengembangan SDM serta motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia bagi, khususnya tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan yang dapat menjadi acuan dalam dunia kerja nantinya.

E. Sistematika Penulisan Laporan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori meliputi telaah teori mengenai pengertian motivasi dan prestasi kerja, pengembangan hipotesis penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan tentang gambaran umum penelitian, data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan dari hasil analisis data.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisis data dan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan yang ditujukan kepada perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya.