

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1 Latar Belakang

Persaingan antara perusahaan atau organisasi semakin meningkat seiring krisis ekonomi dan globalisasi yang terjadi. Ketatnya persaingan antara organisasi baik *profit oriented* maupun *non-profit oriented* tersebut mau tidak mau mendorong tiap organisasi untuk menunjukkan daya saing dan keunggulan dibandingkan dengan yang lainnya. Organisasi yang mampu bertahan adalah organisasi yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memaksimalkan seluruh potensi yang ada secara efektif dan efisien guna menciptakan *output* yang maksimal.

Akhirnya tiap manusia atau karyawan jualah yang menentukan bagaimana mendapatkan dan memanfaatkan secara berhasil guna sumber-sumber daya tersebut. Kemampuan karyawan dalam organisasi untuk menentukan barang/jasa yang akan dihasilkan dan jasa yang akan disediakan sangat besar peranannya dalam mencapai tingkat daya guna dan hasil guna organisasi (Zainun, 2004). Karena itu karyawan organisasi sangat besar peranannya dalam menentukan kegunaan yang bersaing organisasi itu ketimbang organisasi yang lain. Sumber daya manusia menempati kedudukan yang lebih tinggi dan merupakan faktor yang sangat menentukan untuk tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi. Sehingga manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sarana yang paling ampuh untuk meningkatkan mutu manusia dan tentunya akan memperbaiki dan akan meningkatkan pula kinerja (*performance*) dan daya hasil organisasi.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Penilaian karyawan merupakan evaluasi kekuatan dan kelemahan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kinerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut (Lubis, 2008) bahkan dalam dunia pendidikan, seperti yang terjadi pada karyawan

Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha (selanjutnya disebut tata usaha FEUKM).

Tata usaha FEUKM memiliki peran penting dalam menciptakan *output* berupa lulusan yang berkualitas selain peran dosen pengajar sesuai dengan tujuan universitas khususnya FEUKM. Tercapainya tujuan FEUKM hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga tersebut (Prawirosentono, 1999). Tujuan organisasi akan tercapai apabila kinerja karyawannya maksimal. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 1999). Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi atau dorongan semangat kerja seseorang demi terpenuhi kebutuhan hidupnya (Rachmawati, 2008). Motivasi dan kemampuan karyawan tata usaha FEUKM untuk menghasilkan memang merupakan syarat pokok yang istimewa bagi karyawan yang langsung berpengaruh terhadap tingkat dan mutu kinerja FEUKM. Di samping itu, ciri-ciri lingkungan organisasi dan praktek-praktek manajemen juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain terdiri dari faktor-faktor budaya, hukum, politik, ekonomi, teknologi, dan sosial. Pengaruh itu dapat bersifat langsung maupun tidak langsung (Zainun, 2004).

Motivasi kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam menghadapi suatu pekerjaan di lingkungan kerjanya. Disisi lain, motivasi bertujuan untuk menumbuhkan keinginan, kebanggaan, dan kepuasan diri dalam bekerja (Hendrarni, 2008). Motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran yang penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja karyawan (Lubis, 2008).

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Mahesa, 2010). Terdapat kaitan yang erat antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang akan diperolehnya. Bila motivasinya rendah jangan berharap

hasil kerja (kinerjanya) baik. Motivasi juga dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan pribadi seperti rasa tertarik atau memperoleh harapan (Prawirosentono, 1999). Timbulnya motivasi disebabkan adanya suatu kebutuhan sehingga perbuatan yang dilakukan terarah pada pencapaian tertentu (Rachmawati, 2008). Motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Lubis, 2008). Untuk memaksimalkan motivasi, karyawan perlu mempersepsikan bahwa upaya yang mereka keluarkan mengarah ke suatu evaluasi kinerja yang mendukung dan bahwa evaluasi yang mendukung akan menghasilkan imbalan yang mereka hargai (Robbins, 1996).

Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan (Mahesa, 2010). Motivasi merupakan sub variabel dari variabel psikologi yang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Ilyas, 1999). Penelitian terkait mengenai motivasi dan kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Dewi (2007). Penelitian tersebut memiliki hasil yang signifikan mengenai motivasi dan kinerja.

Konteks riset pada studi ini adalah mengenai Motivasi yang merupakan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi. Motivasi merupakan bahan studi di bidang ilmu psikologi dan juga manajemen sumber daya manusia. Sementara itu, *performance* atau kinerja merupakan *output* dari setiap karyawan di setiap perusahaan. Dari berbagai latar belakang tersebut, tema yang diangkat adalah “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tata usaha FEUKM”.

## **1. 2 Identifikasi Masalah**

Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia, untuk mengarahkan segenap potensi yang dimilikinya, untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya (Wahyuddin & Djumino, 2003).

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu

akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain (Mahesa, 2010). Kadangkala tujuan diartikan pula sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Jika tujuan telah tercapai, akan timbul rasa puas (Rachmawati, 2008). Namun, dibutuhkan pendekatan yang berbeda untuk dapat mengetahui motivasi dan tujuan setiap individu. Sehingga, penelitian ini layak untuk dilakukan.

Problem inti motivasi yang berkaitan dengan pimpinan suatu organisasi dalam hal ini adalah Dekan FEUKM adalah bagaimana cara merangsang karyawan-karyawan Tata Usaha FEUKM yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran FEUKM (Winardi, 2004).

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang sudah dibahas di atas maka identifikasi masalah studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pada karyawan Tata Usaha FEUKM?
2. Bagaimana kinerja pada karyawan Tata Usaha FEUKM?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan Tata Usaha FEUKM?

### **1. 3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang sudah dibahas di atas maka identifikasi masalah studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi pada karyawan Tata Usaha FEUKM?
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pada karyawan Tata Usaha FEUKM?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan Tata Usaha FEUKM?

### **1. 4 Kegunaan penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi akademisi sebagai kontribusi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan

dengan motivasi kerja. Juga sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai topik motivasi kerja dan kinerja.

2. Manfaat bagi pelaku bisnis dan pimpinan organisasi sebagai bahan acuan dalam menjalankan usaha dan perusahaan dan organisasi yang berkaitan dalam peningkatan kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan dan organisasi khususnya bagi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.