

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai individu niscaya hidup dalam suatu masyarakat. Hal ini merupakan kodrat selama manusia hidup di dunia. Sehingga masyarakat akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh segala hal yang menjadi dan berlaku dalam masyarakatnya, baik dalam jumlah banyak maupun dalam jumlah sedikit. Demikian pula dengan organisasi, yang terdiri dari kumpulan orang (manusia), tentu akan mempunyai ciri dan karakteristik sendiri.

Perilaku di dalam organisasi berasal dari dua sumber yaitu individu dan kelompok. Baik perilaku individu maupun kelompok menjadi bahasan penting dalam organisasi, apalagi keduanya saling berinteraksi dan suatu saat sudah tidak bisa dibedakan lagi asal usul perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut. Oleh karenanya pemahaman tentang perilaku individu masing-masing anggota organisasi menjadi titik sentral dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik seseorang mengetahui dan memahami perilaku unik dari anggota organisasinya semakin besar kemungkinan orang itu memperoleh sukses menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan (Wahjono, 2010).

Di dalam organisasi yang kuat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dewasa ini sumber daya manusia menjadi sorotan tajam dari berbagai pihak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya manusia yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan

menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang sangat cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu hanyalah beberapa faktor eksternal yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Faktor internal, seperti tuntutan memperoleh karyawan yang terlatih, biaya kompensasi, konflik antara serikat pekerja-manajemen, aspek hukum, dan aspek sosial budaya internal merupakan faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks. (Rachmawati, 2008).

Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja. Teori motivasi menjelaskan dan memprediksi bagaimana perilaku individu dibangkitkan, dipertahankan dan dihentikan. Meskipun tidak semua orang sependapat dengan berbagai keefektifan teori motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun teori motivasi telah dapat menjawab beberapa permasalahan yang dihadapi oleh para manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Handoko (2001) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Gibson (2003) motivasi sebagai kekuatan internal yang ada dalam diri individu (seseorang), sehingga bahwa

motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 2008). Motivasi merupakan suatu cara yang dipakai manajer guna mengarahkan pada bawahannya agar bersedia mengikutinya. Motivasi ini merupakan subyek yang penting, karena itu pimpinan organisasi atau perusahaan perlu memahami orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan. Menurut Cushway (2010) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga kinerja karyawan harus terus-menerus dilakukan dan di evaluasi dimana evaluasi kinerja sangat diperlukan sebagai *feed back* dari serangkaian kegiatan dalam organisasi. Evaluasi kinerja sangat diperlukan karena di dalam kegiatan evaluasi

kinerja setiap karyawan akan di nilai dan dievaluasi prestasi kerjanya. Sehingga kegiatan ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Banyak ilmuwan menggambarkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi. Dengan asumsi ini nilai kemampuan lebih besar dari nol, tingkat kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi peningkatan jumlah motivasi secara konstan. Dengan kata lain, semakin termotivasi karyawan maka semakin efektif kinerjanya (Vroom dan Deci, 2008).

Beberapa karakteristik individu dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Minat seseorang terhadap jenis pekerjaan berbeda-beda dan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Oleh karena itu pimpinan organisasi atau perusahaan pasti menginginkan agar minat para bawahan sesuai dengan tugas yang akan dikerjakan. Adanya kesesuaian antara minat dengan pekerjaan diharapkan menghasilkan kinerja yang baik (As'ad, 2005).

Para pimpinan organisasi atau perusahaan sering dihadapkan pada tugas mengubah perilaku karyawannya. Sikap seseorang terhadap dirinya dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Seseorang karyawan akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi manakala ia merasa bahwa usaha-usahannya akan menghasilkan prestasi yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliana (2005), menunjukkan dengan sangat jelas bahwa motivasi memiliki peranan penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan, dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi kinerja dan perilaku pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kinerja saling mempengaruhi dan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam

membangun perusahaan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Perusahaan Krupuk Cap Kijang di Indramayu)”

1.2 Rumusan masalah

Dengan dibatasi masalah yang akan diteliti, peneliti akan menguji kembali penelitian sebelumnya terkait dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang, dengan mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Krupuk Cap Kijang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Krupuk Cap Kijang ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk memberikan bukti empiris tentang hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Krupuk Cap Kijang
2. Untuk memberikan bukti empiris apakah motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Krupuk Cap Kijang

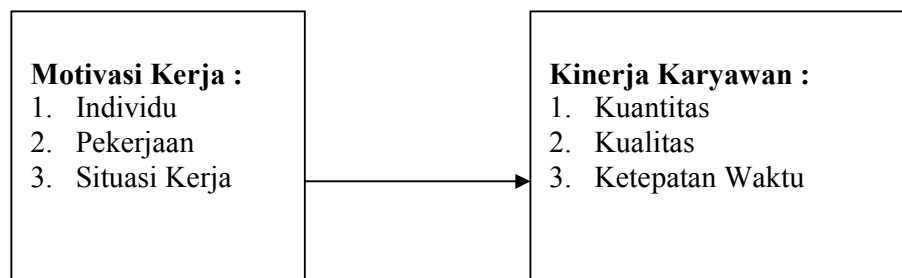
1.4 Manfaat penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Perusahaan Cap Kijang di Indramayu sebagai bahan acuan untuk meningkatkan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, penelitian ini merupakan kesempatan untuk melakukan kegiatan penelitian yang benar, mempertajam dan memperdalam pemahaman teori-teori dan konsep-konsep yang dipelajari selama kuliah terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam situasi yang riil.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan pertimbangan bagi yang akan meneliti pada bidang yang sama.

1.5 Model penelitian

Adapun model penelitian dari pembahasan skripsi, secara sebagai berikut :

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Modifikasi dari Herlina (2003)

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2010 sampai bulan Desember 2010 dan dengan menggunakan sampel para karyawan perusahaan krupuk cap kijang di Indramayu.

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilaporkan :

BAB 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, rumusan masalah, maksud dan tujuan masalah, manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB 2 Landasan teori terdiri dari konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar konstruk, serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literatur atau penelitian sebelumnya.

BAB 3 Metode penelitian yang terdiri atas sampel dan prosedur penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data.

BAB 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian validitas, reliabilitas, hipotesis serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB 5 Penutup yang terdiri dari simpulan, implikasi, keterbatasan serta saran.