

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sebuah organisasi dikatakan berjalan dengan baik, tidak hanya dilihat dari sisi seberapa besar nilai saham perusahaan tersebut, seberapa banyak produk yang dihasilkan tetapi yang tidak kalah penting dalam mendorong hal-hal tersebut diatas adalah bagaimana sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam setiap keberlangsungan organisasi. Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi organisasi yang lainnya termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Selain itu, manusia sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan.

Tujuan organisasi dalam setiap perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran aktif dari karyawan, meskipun perusahaan memiliki faktor produksi lainnya dengan baik, semua itu tidak akan memberikan manfaat bila tidak disertai peran aktif karyawan dalam mengelolanya. Selain itu mengelola dan mengatur karyawan tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai

sepenuhnya dengan mudah, berbeda dengan mesin, modal, gedung, dan lain sebagainya. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang dimiliki organisasi dengan sedemikian rupa sehingga dapat terwujud tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menitik beratkan pada kegiatan manusianya itu sendiri. Hal ini erat kaitannya dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan dukungan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Oleh karena itu istilah *The Right man on the Right Place at the Right Time* sangat dapat menentukan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan sebuah perusahaan harus memiliki perencanaan strategis yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan perusahaan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manajer dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung oleh beberapa faktor. Diantaranya dalam mencapai produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan itu dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan

perusahaan tersebut. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi pula oleh beberapa faktor dimana salah satunya adalah motivasi. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan sehingga menghasilkan produktivitas yang terus meningkat.

Kinerja (*performance*) menjadi hal penting saat ini, hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi dimana mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja seseorang. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Setiap pimpinan disuatu perusahaan maupun lembaga perlu bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia, karena yang dihadapinya bukanlah mesin tetapi menyangkut juga kejiwaan atau kebutuhan psikologis karyawan. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja.

Menurut Cormick definisi motivasi kerja dalam hubungannya dengan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan

kerja. Sehingga apabila motivasi tersebut dapat dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah. Dalam penegakan peraturan daerah diperlukan tanggung jawab yang tinggi agar mereka tidak salah mengeksekusi suatu permasalahan dan tidak menimbulkan kesalahpahaman dengan masyarakat.

Menyadari pentingnya pengaruh motivasi sebagai dorongan agar karyawan di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) bekerja dengan lebih bertanggung jawab sehingga akan mendapatkan pengakuan dari atasan juga dari masyarakat serta pentingnya hubungan sosial/interaksi dengan atasan, ataupun sebaliknya interaksi atasan terhadap bawahannya harus terjalin dengan baik. Kecenderungan yang terjadi pada karyawan adalah kurang tecukupinya kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan sandang, papan dan pangan karyawan tersebut, padahal kebutuhan fisiologis merupakan indikator dari motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*). Adapun di SATPOL PP ini juga hubungan/interaksi dengan masyarakat harus lebih diperhatikan, karena dengan adanya hubungan yang baik dengan masyarakat maka kita akan mendapatkan pengakuan. Hal ini seyogyanya dilakukan guna menghindari disfungsi dalam menangani suatu kegiatan atau pun permasalahan agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Dengan alasan tersebut maka penulis tertarik untuk memilih judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.



## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka diidentifikasi masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja:

1. Kebutuhan motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*) yang dimiliki pegawai kurang sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kebutuhan motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) antar individu, masih kurang sesuai dengan interpretasi dari tujuan perusahaan.
3. Kebutuhan motivasi pertumbuhan (*growth needs*) karyawan kurang mendapat perhatian dari atasan.
4. Kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh atasan maupun masyarakat.

## 1.3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*) terhadap kinerja?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) terhadap kinerja?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) terhadap kinerja?

4. Seberapa besar pengaruh motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*), motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) secara simultan terhadap kinerja?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*) terhadap kinerja.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) terhadap kinerja.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) terhadap kinerja.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*), motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) secara simultan terhadap kinerja.

#### 1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini dapat lebih memperkaya literatur.
  - b. Hasil penelitian ini dapat memberi nilai empiris yang lebih mendalam.

- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dapat menjadi dasar bagi peneliti yang lainnya.

## 2. Secara Praktis

- a. Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan bagi perusahaan.
- b. Agar dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan bagi perusahaan dalam hal peningkatan kinerja pegawai.

### 1.6. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan perangsang, keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mencapai tujuan. Secara umum motivasi berkaitan dengan usaha mencapai tujuan, apa pun tujuan itu, dalam hal ini tujuan itu difokuskan menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Robbins (2009) mengemukakan bahwa definisi motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi adalah intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas merupakan elemen yang paling banyak mendapat perhatian dalam motivasi namun, intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan ke, dan diarahkan dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan upaya seharusnya dilakukan. Terakhir,

ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan upayanya. Individu-individu yang termotivasi akan bertahan melakukan tugasnya dalam waktu lama demi mencapai tujuan.

Clayton Alderfer mengemukakan mengenai motivasi ERG, motivasi ini menjelaskan bahwa keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*) merupakan kebutuhan inti dalam memotivasi. Teori ERG bersifat fleksibel tanpa mengharuskan optimalisasi pemenuhan kebutuhan ketiganya.

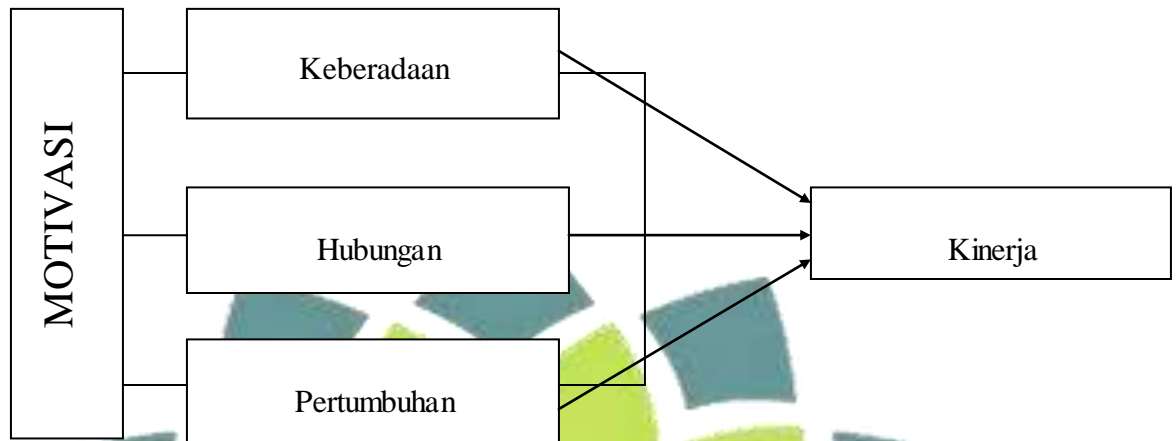
Kebutuhan keberadaan (*existence*) merupakan kebutuhan yang paling mendasar untuk hidup. Kebutuhan ini menunjang kebutuhan secara fisik serta psikologis dan kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan hubungan (*relatedness*) berhubungan dengan kebutuhan sosial didalam diri secara personal atau individu. Dalam hal ini pemimpin harus menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan para pegawai dan memfasilitasi lingkungan kerja yang sehat untuk keharmonisan interaksi antar pegawai. Pemberian pengakuan, penguatan ketentraman berkelompok, dan peningkatan reputasi juga merupakan salah satu kebutuhan sosial. Kebutuhan pertumbuhan (*growth*) meliputi keinginan untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arni Hadiyanti (2007) dan Kusnadi (2005), menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas, maka model dari kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran**

Motivasi (Keberadaan, Hubungan, dan Pertumbuhan)



Sumber: Olahan sendiri

### 1.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

HIPOTESIS 1:

Ho: Motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

HIPOTESIS 2:

Ho: Motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### HIPOTESIS 3:

Ho: Motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### HIPOTESIS 4:

Ho: Motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*), motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), dan motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan.

Ha: Motivasi kebutuhan keberadaan (*existence needs*), motivasi kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), dan motivasi kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan.