

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi perusahaan, keberadaan sumber dayamanusia atau karyawan menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawan itu sendiri. Budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai yang diciptakan dipahami serta dijalankan secara konsiten, budaya organisasi setiap perusahaan berbeda satu dengan yang lainnya sehingga menjadi ciri khas suatu perusahaan dan menjadi pembeda organisasi satu dengan yang lainnya. Sumber daya manusia paling bernilai, dan ilmu perilaku, banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif (Ardhani, 2019).

Faktor pertama yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi kerja mutlak harus ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan dan menggerakkan seseorang dalam bekerja di sebuah lembaga atau organisasi dalam mencapai kinerja yang maksimal Hasibuan dalam (Riyanto, 2017) selanjutnya Robbins menyatakan motivasi yang terdapat pada diri setiap orang sebagai pendorong dalam mewujudkan perilaku untuk mencapai apa yang diharapkan. Sebab motivasi merupakan kondisi dimana orang mau berupaya sekuat tenaga untuk organisasi dan kepentingan individu itu sendiri (Motivasi

Ardhani, 2019). mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian oleh Riyanto (2017) dan Ardhani (2019) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi karyawan yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut (Rahim, 2018).

Banyak referensi tentang teori-teori motivasi namun peneliti lebih tertarik untuk memakai teori motivasi Maslow. Maslow mengembangkan teori bagaimana semua motivasi berkaitan dengan sebutan “hirarki kebutuhan”. Kebutuhan ini memiliki tingkat yang berbeda-beda. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). (Mangkunegara, 2016:90):

Motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan penelitian oleh Wibowo (2017) dan Nadiroh (2019) dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan (Riupassa, 2018).

Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat. Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka

perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya (Musadieg, 2019).

KSU Brosem merupakan salah satu industri yang memproduksi minuman sari apel yang berasal dari buah apel segar yang ditanam di daerah dataran tinggi dan diproses secara higienis dengan teknologi yang canggih dengan menggunakan mesin produksi berkapasitas tinggi yang nantinya hasil proses produksi ini berupa minuman segar yaitu sari apel Brosem. KSU Brosem saat ini sudah menjadi salah satu industri yang memiliki kualitas baik, sesuai dengan standar di Indonesia, khususnya di Jawa Timur. Perusahaan yang bergerak dibidang sentra olahan dan pemberdayaan masyarakat ini cukup untuk membantu masyarakat di sekitar kota Batu khususnya warga di sekitar perusahaan berada.

Pra survey terhadap bebarapa karyawan KSU Brosem diketahui bahwa kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, kurangnya kompensasi gaji, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan. Kemudian hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu bagian manajemen perusahaan KSU Brosem Batu, disetiap pagi sesudah jam kerja dimulai di bagian kantor tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, mainan handphone atau browsing internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda sehingga dikerjakan lain hari dan kurangnya kerjasama antar karyawan bila tugasnya belum selesai pekerjaannya beberapa karyawan lain tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai.

Kurangnya motivasi kerja karyawan membuat karyawan mengerjakan tugasnya asal-asalan dan karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan yaitu dengan membangun motivasi yang tinggi sehingga berpengaruh pada perilaku kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada kenyataannya, saat ini produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak semuanya mencapai target, hal tersebut terjadi di KSU Brosem Batu. Hal ini yang menarik penulis untuk menjadi topik penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan pengakuan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSU Brosem Batu?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan pengakuan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSU Brosem Batu?
3. Manakah diantara variabel motivasi yang yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan

pengakuan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada KSU Brosem Batu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi yang terdiri atas kebutuhan kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan pengakuan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSU Brosem Batu.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi yang terdiri atas kebutuhan kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan pengakuan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada KSU Brosem Batu.
3. Untuk mengetahui diantara variabel motivasi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan pengakuan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada KSU Brosem Batu.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia

khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi KSU Brosem Batu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian lanjutan guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

