

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini, memaksa perusahaan-perusahaan untuk memperdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang mereka miliki guna mempertahankan kelangsungan hidup mereka. Kebutuhan dan harapan mendorong manusia melaksanakan tugas dengan kesungguhan, semangat, dan mencurahkan segenap kemampuannya. bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Apapun jenis sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia tetaplah menempati kedudukan paling strategis dan penting di antara sumber daya-sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah yang membuat sumber daya perusahaan lainnya bekerja. Sumber daya manusia adalah yang mengalokasikan dan mengelola segenap sumber daya lainnya tersebut. Dengan demikian, bagaimanapun berlimpahnya kondisi sumber daya-sumber daya yang lain, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya-sumber daya tersebut akan kurang berkembang. Sebaliknya, terbatasnya sumber daya-sumber daya yang lain apabila masih didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, masih saja tersisa harapan untuk tetap survive di celah-celah sengitnya persaingan bisnis dewasa ini.

“CV. SIDO LUHUR” merupakan perusahaan yang bergerak di sektor furniture dan barang jadi dengan hasil produksi berkualitas ekspor. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang dan dalam usaha ikut serta mengembangkan industri dalam negeri. “CV. SIDO LUHUR” selalu memerlukan peningkatan teknologi dan efisiensi kerja untuk memanfaatkan semua jenis kayu yang ada sehingga dapat menghasilkan. Untuk itulah usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan maksimal sehingga menambah keuntungan perusahaan.

Bertitik tolak dari aspek sumber daya manusialah, produktivitas kerja yang tinggi adalah suatu pencerminan dari tingginya prestasi kerja. Sebagai individu karyawan tentu akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara sebagai makhluk sosial, karyawan menginginkan berhubungan dan bekerja sama dengan karyawan di lingkungannya. Memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan berhubungan dengan teman sejawat akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam rangka mencapai prestasi kerja bagi karyawan adalah memberi motivasi dan hal ini merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan. Dengan mengambil langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan akan dapat mencegah kelakuan karyawan dan kepribadiannya yang dapat merugikan

perusahaan maka perlu untuk diketahui dan diteliti seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan.

Masalah prestasi kerja akan berhubungan dengan dua faktor yang mempengaruhi, yaitu kemampuan dan motivasi kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. Prestasi kerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan perusahaan pada periode tertentu (As'ad, 1995:35). Dalam usaha meningkatkan prestasi bawahannya, perlu meningkatkan kemampuan pekerjaannya. Mereka juga dituntut mengetahui motivasi dan kepribadiannya.

Motivasi adalah suatu proses hipotesa yang dapat disimpulkan dengan memperhatikan tingkah laku seseorang, mengukur perubahan dan prestasinya atau adanya keinginan-keinginan dan tujuan yang akan dicapai, karena tingkah laku bukan disebabkan oleh satu motif saja dan motif yang sama ditunjukkan dalam berbagai tingkah laku yang berbeda (Zainal, 1984:45).

Ada empat motif menurut Mc. Clelland, yaitu: Motif Keberadaan adalah selalu berusaha dan aktif dalam memajukan kemampuan dirinya, Motif Afiliasi adalah kebutuhan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain, Motif Kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab

kepadanya, Motif Berprestasi adalah sikap tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas permasalahan dan memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya, dan memperoleh imbalan sesuai dengan kerja kerasnya.

Kepribadian adalah suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak didalam tingkah lakunya yang unik. Kepribadian menurut Jung dibagi menjadi dua type: Type A (Introvert) yaitu orang yang suka memikirkan tentang dirinya sendiri, banyak fantasi, lekas merasakan kritik, suka membesarkan kesalahannya, analisa dan kritik menjadi buah pikiran. Dan Type B (Ekstrovert) yaitu orang yang melihat pada kenyataan dan keharusan, tidak lekas merasakan kritik, ekspresi emosinya spontan, dirinya tidak dituruti dengan alasannya, tidak banyak mengadakan analisa dan kritik diri sendiri.

Dengan melihat penjelasan di atas, maka dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan haruslah mengetahui tipe-tipe kepribadian karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Maksud dan tujuan dari memenuhi kebutuhan karyawan adalah agar motivasi mereka baik, kepribadian baik, prestasi kerja meningkat, produktivitas tinggi sehingga menambah keuntungan perusahaan.

Dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI CV. SIDO LUHUR”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Dalam penyusunan skripsi ini dilakukan perumusan masalah agar dapat mempertajam sasaran permasalahan yang akan dibahas selanjutnya.

Rumusan masalah yang akan diangkat penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi keberadaan, motivasi afiliasi, motivasi kekuasaan, motivasi berprestasi dan kepribadian secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi keberadaan, motivasi afiliasi, motivasi kekuasaan, motivasi berprestasi dan kepribadian secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

## **C. Batasan Masalah**

Guna menghindari meluasnya permasalahan, maka dalam menulis skripsi ini obyek yang diteliti terbatas pada satu organisasi saja dan hanya membahas masalah motivasi kerja, kepribadian dan prestasi kerja.

Kemudian agar dapat terarah dan untuk penajaman maka dalam penelitian ini diberikan batasan-batasan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, meliputi: motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan dan motif berprestasi.
2. Faktor Kepribadian: Tipe A (Introvert) dan Tipe B (Ekstrovert).

3. Faktor-faktor Prestasi kerja, meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan karyawan dan sikap karyawan.
4. Responden yang akan diteliti adalah karyawan “CV. SIDO LUHUR”

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berpijak pada permasalahan di atas, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah faktor motivasi (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan dan motif berprestasi) dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah faktor motivasi (motif keberadaan, motif afiliasi, motif kekuasaan dan motif berprestasi) dan kepribadian secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian dan membuat laporan dalam bentuk skripsi diharapkan memperoleh manfaat antara lain :

1. Bagi penulis

Untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam praktek sebenarnya serta dapat menambah pengetahuan penulis baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam manajemen personalia.

Agar memiliki pandangan kedepan dan dapat menanggapi situasi yang berubah-ubah serta tahan terhadap situasi yang tidak menentu. Untuk memotivasi mahasiswa agar mengutamakan prestasi dan selalu memperhitungkan faktor penghambat dan penunjang, tekun, kerja keras, teguh dalam pendirian dan berdisiplin tinggi.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan sumbangan pemikiran yang mungkin dapat digunakan dalam menilai kebijaksanaan personalia yang telah dilaksanakan serta upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dan dapat mengetahui sifat dan perilaku karyawan terhadap lingkungan sosial.

3. Bagi akademis

Sebagai masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai faktor motivasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan khususnya dan mengenai sumber daya manusia umumnya.