

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, telah membawa pengaruh bagi setiap perusahaan, disatu sisi membawa pengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut, disisi lain mengakibatkan persaingan yang semakin tajam. Perkembangan tersebut harus mendapat perhatian yang serius dengan mengelola sumber daya manusia yang semakin efektif dan efisien. Dalam hal ini diperlukan suatu manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang lebih memahami perkembangan yang terjadi di masyarakat, baik yang bersifat lokal, regional maupun global, sehingga manajemen yang mengelola sumber daya manusia akan lebih memiliki kapabilitas untuk mengembangkan perusahaan tersebut.

Pada dasarnya setiap lembaga selalu menginginkan karyawannya bekerja tidak sekedar untuk mencari nafkah saja, tetapi diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin agar perusahaan tersebut dapat berkembang, mampu bertahan dan memenangkan persaingan dengan perusahaan lain. Kendala yang biasa dihadapi perusahaan dalam mencapai visi dan misi adalah menyakut masalah dengan karyawannya. Tidak sedikit karyawan yang bekerja sekedar memenuhi kewajibannya, mereka tidak peduli apakah perusahaan tersebut akan berkembang atau sebaliknya mengalami kemunduran. lebih dari itu banyak karyawan yang datang dan pulang tidak

sesuai dengan aturan yang berlaku, diantaranya mereka lebih banyak izin meninggalkan tugas dengan berbagai alasan, misalnya melayat, resepsi pernikahan, khitanan dan sebagainya,. Kebiasaan meninggalkan tugas tersebut seolah olah sudah merupakan tradisi yang sulit dihilangkan. Adanya kecenderungan ini kemungkinan disebabkan pihak perusahaan tidak atau kurang memperhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya prestasi kerja para karyawannya. Imbalan yang diterima dalam bentuk uang tidak selalu menjadi faktor terpenting bagi orang bekerja. Kebanggaan akan hasil karya sendiri dan minat yang besar terhadap pekerjaan memberikansumbangan yang kuat untuk mencintai pekerjaan.

Bekerja adalah bagian kebutuhan hidup manusia. Dengan bekerja seseorang akan memiliki harga diri, mengembangkan kepribadian, memenuhi kebutuhan hidupnya serta berkarya dan mengabdikan. Banyak orang yang benar-benar menyukai kerja dengan kecintaan sejati dan mereka mendapat sukses dalam usahanya. Mereka beranggapan bahwa bekerja itu penting untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga, sekaligus untuk menjamin rasa berguna, dikehendaki, dan dibutuhkan.

Karyawan sumber daya manusia adalah unsur penting dan merupakan asset perusahaan. Mereka adalah faktor penentu tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Karena itu perlu diupayakan agar martabat manusiawinya dihargai, sehingga dalam diri karyawan tercipta suatu sikap untuk selalu memenuhi tugas-tugas yang merupakan kewajibannya dan mereka memiliki keinginan untuk mengembangkan diri melalui kerja

dengan selalu memperhatikan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan atau industri perlu memperhatikan keinginan-keinginan mereka dan menuangkannya dalam suatu perencanaan sumber daya manusia yang relevan antara harapan-harapan karyawan dan visi-misi perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut perencanaan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh manajemen. Menurut *Siagian* (1999) menyatakan perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan ini perlu diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Mengenai pentingnya perencanaan sumber daya manusia ini, *Bohlender* (2001) menyatakan:

*Human resources planning (HRP) is the process of anticipating and making provision for the movement of people into, within, and out of an organization, its purpose is to deploy these resources as effectively as possible, where and when they are needed, in order to accomplish the organization goals.* (Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses mengantisipasi dan membuat suatu peraturan untuk menggerakkan orang-orang kedalam maupaun keluar organisasi. Dengan tujuan agar sumber

daya ini efektif digunakan kapan dan bilamana diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi).

Percanaan tersebut perlu dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, ini merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Oleh karena itu perusahaan atau industri harus memiliki komitmen untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena merupakan faktor utama yang memegang peranan penting dalam operasional perusahaan atau industri. Dalam hal ini setiap pemimpin perusahaan perlu melakukan usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga mampu memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi pimpinan tersebut kurang memahami kebutuhan para bawahannya. Dengan demikian keberhasilan pimpinan memotivasi bawahannya tergantung diantaranya memahami motif kerja bawahannya.

Seorang pemimpin pada hakekatnya selalu dituntut untuk mengetahui apa kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati mereka agar mau bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut *Anatasi* (1989, dalam *Wijono* 2001), hubungan diantara tingkah laku karyawan dengan produktivitas kerja sebagian tergantung pada bagaimana produktivitas yang

berkaitan dengan nilai dan tujuan kerja individu karyawannya sendiri. Misalnya, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan kemungkinan akan meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sebaliknya karyawan tersebut mungkin tidak merasa puas terhadap pekerjaannya saat ini. Dengan memahami peran yang dimainkan dalam motivasi, manajer akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan selanjutnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

*Schiffman dan Kanuk* (1994) dalam *Siagian* 1995 menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan/dorongan dari dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan. Kekuatan dorongan tersebut dihasilkan dari suatu tekanan yang diakibatkan oleh belum atau tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan permintaan. Kemudian bersama-sama dengan proses *kognitif* (berfikir) dan pengetahuan yang sebelumnya didapat, maka dorongan akan menimbulkan perilaku untuk mencapai tujuan atau pemenuhan kebutuhan.

Menurut *Littman* (1977, dalam *Wijono* 2001) mengacu pada proses atau situasi yang bersifat psikologi yang sebenarnya atau yang didapat. Hal ini juga mengacu pada keadaan akhir sesuatu tingkah laku. Bidang penelitian tentang motivasi manusia merupakan satu disposisi yang mempengaruhi tingkah laku manusia untuk berusaha mencapai suatu bentuk "keadaan tujuan" (*goal-state*) atau tujuan mengenai prestasi dan juga tentang produktivitas kerja.

Selanjutnya menurut Arifin Hj.Zainal (1984) dalam Wijono (2001) dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses hipotesis 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 mulai ditunjukkan dalam berbagai tingkah laku yang berbeda. Motivasi juga diartikan sebagai kondisi mental yang mendorong aktifitas dan memberi energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Sendarmayanti,2004).

Sedangkan menurut Sendarmayanti (2004) dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa tidak ada motivasi,jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan tersebut. Rangsangan terhadap hal tersebut akan menimbulkan motivasi,dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

Selanjutnya motivasi individu bekerja dipengaruhi oleh system kebutuhannya. Menurut Maslow (dalam Sendarmayanti (2004) kebutuhan tingkat rendah yaitu untuk menjamin kelangsungan hidup (kebutuhan dasar dan kebutuhan akan keamanan), akan dominan sampai kebutuhan tersebut dirasakan cukup terpenuhi. Apabila kebutuhan tingkat rendah terpenuhi, maka individu termotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Menurut Sendarmayanti (2004) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja, diantaranya adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan perusahaan, imbalan jasa, berupa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

*Wexey* dan *Yukl* (1977) dalam *Wijono* (2001) mengatakan bahwa setiap individu dalam mencapai tujuan yaitu prestasi kerja dalam organisasi ditentukan oleh kekuatan motif apakah yang mendorong dirinya melakukan sesuatu. Menurut mereka ada empat ciri yang ada dalam diri individu yang bekerja dalam organisasi yaitu motif majemuk, motif dapat berubah-ubah, berbeda-beda setiap individu dan selain itu beberapa motif tidak dapat dipahami oleh individu itu sendiri.

Sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kecakapan dan kemampuannya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu, agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. *Sendarmayanti* (2004) juga berpendapat bahwa keterampilan, keahlian/kecakapan dan produktivitas seseorang dipengaruhi oleh sikap kerja dan etika kerja, yaitu norma kerja yang disadari oleh pandangan seseorang terhadap sistem nilai. Sikap dan etika kerja tergantung pada kepribadian seseorang, demikian pula, motivasi kerja seseorang sangat menentukan produktivitas kerjanya. Menurut *Sendarmayanti* (2004) kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan atau kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang

khass dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut menjadi tingkah laku dalam usah menjadi manusia sesuai apa yang dikehendaki. Implikasi dari pandangan tersebut adalah setiap individu dipandang sebagai pribadi yang memiliki keunikan dalam dinamika perilakunya. Oleh karena itu ada individu yang dinamis, cepat dan produktif, akan tetapi ada juga individu yang statis, lamban dan kurang produktif.

Sejalan dengan pandangan tersebut *Schiffman* dan *Kanuk* (1994 ) dalam *Siagian* (1995) menyatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan dorongan dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan. Kekuatan dorongan tersebut dihasilkan dari suatu tekanan yang diakibatkan oleh belum atau tidaknya terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan permintaan. Kemudian bersama-sama dengan proses kognitif (berfikir) dan pengetahuan yang sebelumnya didapat, maka dorongan akan menimbulkan perilaku untuk mencapai tujuan dan pemenuhan kebutuhan. Dengan demikian, jika seseorang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap obyek tertentu, maka dia akan terdorong untuk berperilaku menguasai obyek tersebut. Sebaliknya jika motivasinya rendah, maka dia akan mencoba untuk menghindari obyek yang bersangkutan.

Ide penelitian ini muncul setelah mempelajari dengan mendalam hasil penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian *Wijono* (2001) yang berjudul “*Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Supervisor di Sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga*”. Alasan mereplikasi penelitian ini adalah ingin

menguji kembali apakah dengan menggunakan teori yang sama, tetapi dengan sampel yang berbeda, akan memberikan hasil yang sama dengan penelitian terdahulu. Namun judul penelitian ini berbeda dengan judul diatas, yaitu: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Sentra Industri Kecil Furniture Rotan di Desa Trangsan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo”. Perbedaan judul ini disebabkan subyek penelitian yang berbeda sehingga dalam hal ini alat analisispun telah disesuaikan dengan judul yang baru.

Peneliti dalam hal ini memandang bahwa motivasi kerja bagi para karyawan sangat penting sebab motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Sendaryamanti, 2004). Disamping itu peneliti memandang kepribadian karyawan sebagai tenaga kerja suatu industri yang pada kenyataannya selalu dihadapkan pada persaingan, maka sangatlah diperlukan kepribadian yang mendukung kemajuan dalam industri tersebut. Kepribadian ini ditunjukkan dalam sikap dan tindakan sehari-harinya dalam lingkungan kerja, baik dalam bekerja maupun berhubungan dengan pihak lain. Karena hal ini dapat mendorong pencapaian target industri tersebut. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kepribadian karyawan terhadap prestasi kerjanya.

## **B. Rumusan Masalah**

Oleh karena itu peneliti berpendapat bahwa adalah sangat menarik jika penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepribadian sebagai variabel moderating pada karyawan industri kecil Furniture Rotan kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dimoderasi oleh kepribadian?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan industri kecil Furniture Rotan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk menguji peran kepribadian pada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan industri kecil Furniture Rotan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

#### **D. Manfaat**

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menambah cakrawala ilmu pengetahuan dan membuktikan pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
2. Sebagai landasan berpijak bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai masalah pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
3. Sebagai lahan untuk menambah khasanah pustaka di tingkat program, jurusan, fakultas maupun universitas.
4. Sebagai masukan untuk dijadikan pertimbangan manajemen pada industri kecil di kecamatan Gatak dalam menentukan arah dan kebijakan yang berkaitan dengan karyawan dan semua pihak yang berhubungan dengan pengembangan industri tersebut.