

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi ketatnya persaingan dewasa ini. Perubahan dalam segala aspek dari waktu ke waktu menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengikuti perubahan tersebut, tentunya setiap organisasi atau perusahaan akan saling berlomba untuk meningkatkan daya saing mereka. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang, karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas (Mathis, 2001). Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam meningkatkan daya saing perusahaan.

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu memerlukan peranan motivasi. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mempunyai keinginan untuk bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dan pencapaian prestasi kerja yang baik. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi, diharapkan setiap karyawan memiliki keinginan bekerja keras dan memiliki antusiasme yang

kuat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 1996). Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Pemberian motivasi pada karyawan dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, seperti pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, pemberian penghargaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan individu untuk mewujudkan dan mengembangkan semua potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya dan untuk menunjukkan jati dirinya yang lebih kompleks serta untuk menjadi manusia yang dicita-citakan. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial dapat meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja karyawan.

Sebagai langkah nyata perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian piagam ataupun sejumlah uang. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada karyawan karena loyalitasnya kepada perusahaan yang dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas prestasi kerja karyawan, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

Para karyawan memerlukan suatu penghargaan atas hasil kerja keras mereka, terutama saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang cukup baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang karyawan adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas, maka penulis mencoba untuk mengadakan penelitian pada para karyawan di PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta. Melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta?
2. Dari tiga variabel tersebut mana yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta.
2. Untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yakni sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Manfaat bagi pengambil kebijakan, bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial dan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan dari penulisan skripsi ini, yang mencakup latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai pengertian variabel penelitian yang meliputi kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, kebutuhan sosial, prestasi kerja, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang berisi tentang kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum perusahaan, data yang diperoleh, hasil analisis dan pembahasannya serta pembuktian atas hipotesis yang dibuat (jawaban sementara) sebelumnya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.