

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Dikatakan suatu sistem, karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain. Apabila satu bagian terganggu, maka akan ikut berpengaruh pada bagian yang lain (Sopiah, 2008).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai unsur produksi, manusia berkedudukan sama dengan unsur lainnya, seperti teknologi dan biaya. Namun, manusia memiliki ciri unik. Manusia memiliki kepribadian yang aktif, banyak menggunakan intuisi, dinamis, bahkan sensitif dan sekaligus sebagai pengelola dan atau pengguna dua unsur produksi (teknologi dan biaya) untuk menghasilkan *output* tertentu. Sebagaimana yang dikatakan oleh Yuli bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2005).

Setiap organisasi akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang, yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi

sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah motivasi berprestasi dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan (Yuli, 2005).

Oleh karena itu, manusia ditempatkan sebagai unsur yang sangat khusus oleh organisasi. Hal ini disebabkan manusia baru akan terdorong untuk bekerja dan meningkatkan produktivitasnya jika beragam kebutuhannya mulai dari kebutuhan fisik (seperti: makan, papan, pakaian), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi dengan baik (Mangkuprawira, 2003).

Setiap individu bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2000). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang dikenal dengan bekerja.

Individu pada dasarnya didorong oleh kebutuhan untuk berprestasi dalam mencapai tujuan dalam kehidupannya. Motivasi berprestasi yang dimiliki oleh manusia sangat jelas dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Berkaitan dengan kerja, setiap orang akan memiliki dorongan untuk dapat mewujudkan motivasi berprestasinya. Pegawai yang merasa diperhatikan akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja sekaligus akan meningkatkan motivasi dalam mencapai prestasi yang terbaik dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McClelland (dalam Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi salah satunya akan memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi. Seseorang yang memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi akan secara aktif berusaha mencapai tujuan, memperlihatkan komitmen, aktivitas-aktivitas, perilaku-perilaku, dan gaya hidup untuk memaksimalkan prestasi serta aktualisasi diri sepenuhnya menurut cara keinginan mereka sendiri yang artinya mereka melakukan sesuatu bukan karena orang lain melainkan karena adanya dorongan yang berasal dari diri mereka sendiri yang mereka yakini.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi adalah kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2006) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Dalam dunia kerja, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki pegawai. Sebab motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.

Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap motif berprestasi secara implisit dapat dijelaskan dengan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan yang akan berpengaruh pada terbentuknya motif berprestasi. Pendapat ini didukung oleh Rivai (2000) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa motif berprestasi yang dimiliki oleh

seseorang dapat diperoleh dengan cara menyelesaikan satu tugas yang sifatnya sulit dan menantang dengan harapan agar dalam usahanya tersebut ia akan mendapatkan suatu kepuasan. Dari kepuasan itu seseorang akan termotivasi untuk mendapatkan sesuatu prestasi yang lebih baik lagi.

Menurut Munandar (2011) orang yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil, mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Dorongan ini yang di sebut kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need*).

Hasil penelitian Sihombing (2011) menyebutkan bahwa kuat lemahnya motivasi berprestasi tergantung pada besarnya harapan yang ingin dicapai, kuatnya dasar yang menimbulkan motivasi serta besarnya kepuasan yang diperoleh. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah senang memikul tanggung jawab, senang pekerjaan menantang, tidak menghindar dari persaingan, bangga atas hasil kerjanya dan yakin akan kemampuannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Tidak terkecuali bagi pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Bengawan Solo. Balai PSDA Bengawan Solo merupakan unit pelaksanaan teknis dibidang konservasi sumber daya air, pengembangan sumber daya air pada wilayah sungai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Sumber Daya Air. Tugas pokok PSDA Bengawan Solo adalah pengelolaan sumber daya air wilayah sungai

Bengawan Solo yang berupa perawatan, pengoperasian, pengendalian dan pengawasan di sepanjang wilayah Sungai Bengawan Solo. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tugas pegawai Balai PSDA Bengawan Solo lebih banyak berada di luar kantor/bekerja di lapangan. Oleh karena itu, dengan beban tugas dan tanggung jawab yang besar dibutuhkan motivasi berprestasi yang tinggi pada diri setiap pegawai, terutama dalam hal kedisiplinan kerja.

Motivasi berprestasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan usaha kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dorongan atau keinginan antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari luar. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi berprestasi seorang pegawai adalah minat/perhatian terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung resiko dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Motivasi berprestasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hasil pra survey yang peneliti lakukan, berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Bengawan Solo diketahui bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, termasuk mengambil segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya. Namun demikian, juga tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang ke kantor terlambat maupun juga tidak izin ketika tidak masuk kerja. Meskipun demikian, secara keseluruhan para pegawai merasa selalu ingin memperbaiki kinerja, menerima sanksi bila melakukan

kesalahan, memperbaiki kesalahan yang diminta oleh atasan, bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku serta merasa senang dan menikmati pekerjaan sekarang.

Berdasarkan hasil pra survey di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi pegawai masih kurang, terutama dalam hal kedisiplinan kerja. Hal ini dapat diketahui masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor dan tidak izin ketika tidak masuk kerja. Namun, pegawai juga bersedia memperbaiki kinerja dan mau menerima sanksi serta memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.

Pengakuan terhadap diri pegawai memiliki arti penting untuk dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hal ini karena pengakuan yang diberikan oleh pimpinan dapat menimbulkan perasaan positif sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki nilai. Para pegawai merasa bahwa pengakuan dan penghargaan yang diterima selama ini telah membuat pegawai di Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Bengawan Solo termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pengakuan diberikan dalam bentuk pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, sedangkan penghargaan diberikan dalam bentuk bonus atau piagam penghargaan karena pengabdianya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai adanya motivasi berprestasi pegawai, karena hal ini dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja. Dengan adanya kemampuan bekerja, maka motivasi berprestasi akan meningkat.

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Bengawan Solo. Pengembangan sumber

daya pegawai harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu seiring dengan dinamika perubahan zaman dengan pesatnya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan serta pergeseran nilai sosial dan budaya. Pimpinan dalam hal ini mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan sekaligus meningkatkan kinerja Balai PSDA sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Oleh sebab itu, suatu organisasi diharapkan memiliki peranan dan perhatian yang besar dalam membina pegawai yang dimiliki agar menjadi pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Bengawan Solo? Dari pertanyaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Berprestasi pada Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Bengawan Solo”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan, memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi berprestasi pada pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.
2. Untuk mempengaruhi sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap motivasi berprestasi.

3. Untuk mengetahui kategori kepuasan kerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.
4. Untuk mengetahui kategori motivasi berprestasi Balai PSDA Bengawan Solo.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi dan khususnya psikologi industri. Penelitian ini juga dapat sebagai bahan kajian ilmiah mengenai kepuasan kerja dalam kaitannya dengan motivasi berprestasi pada pegawai dari organisasi tempat pegawai bekerja.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai. Selanjutnya kajian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan kepada instansi pemerintahan dalam kerangka meningkatkan mutu dan profesionalitas kerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan sebagai bahan evaluasi kinerja dan masukan bagi pegawai sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sehingga secara bersama-sama dapat merencanakan langkah yang konkrit guna meningkatkan motivasi berprestasi di masa mendatang.