

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan atau orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh balas jasa atau upah sesuai dengan perjanjian. Sehingga sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang penting yang dimiliki oleh organisasi .

Tujuan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia adalah agar tenaga kerja yang dimilikinya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tanggung jawab manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan (Hasibuan, 2003: 9).

Studi manajemen kinerja karyawan adalah hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai

organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun kelompok. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang memenuhi permintaan pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2001: 339).

Kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem, kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya (Handoko, 2002: 193). Menurut Simamora (2001: 347) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau *performance* adalah kemampuan atau *ability* dalam wujudnya sebagai kapasitas berprestasi (*capacity to perform*); kemauan, semangat, hasrat atau motivation dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi (*willingness to perform*); dan kesempatan untuk berprestasi (*opportunity to perform*).

Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. McClelland menganalisis dan mengembangkan teori motivasi kebutuhannya

dalam aspek sosial. Sehingga teorinya dikenal dengan *Teori Motivasi Sosial*. McClelland mengemukakan bahwa semua orang dalam kehidupan sehari-hari mempunyai tiga motif (As'ad, 2000: 31). Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Hal tersebut didasari oleh fakta bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans dalam Handoko (2000: 26) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan

motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun karyawan itu sendiri. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sama dengan organisasi lainnya, UMS mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil serta yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Untuk dapat bersaing dengan universitas lainnya, UMS harus mempunyai keunggulan kompetitif yang nggak mudah untuk ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan

selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Melalui konsep menumbuhkan motivasi kerja, maka setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi

Menurut Hasibuan (2003: 141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan. Jika perusahaan mempunyai keinginan untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi, maka perusahaan harus memperhatikan motivasi yang ada pada dalam dirinya. Apabila motif yang ada dalam diri karyawan tidak termanifestasi dengan baik, maka akan sangat mempengaruhi keseharian mereka dalam bekerja. Karena itulah ketiga bentuk motivasi yang secara umum juga dimiliki oleh karyawan akan sangat memberikan dampak langsung pada proses kerja di perusahaan.

Pentingnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu ke arah yang telah ditentukan. Pemberian motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan UMS adalah menjadi Perguruan Tinggi yang mengembangkan dan mengamalkan disiplin ilmu yang diasuhnya sesuai dengan kemampuan dan kepekaan keimanan dalam membaca kebutuhan zaman.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: 'PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.'

## **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada perusahaan dalam hal pemberian motivasi untuk peningkatan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang diteliti serta memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai program pemberian motivasi dan kompensasi dalam perusahaan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini khususnya dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu, terutama dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

#### Bab I   Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### Bab II   Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan tentang penelitian yang relevan, pengertian motivasi, jenis motivasi, pengukuran motivasi, pengertian kinerja, dan pengukuran kinerja

#### Bab III   Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, hipotesis, metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi

operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

#### Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.