

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1**



AHMADI SURACHMAN

F 100 020 176

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu ciri kehidupan modern dapat dilihat dari semakin kompleknya organisasi pada bidang industri. Setiap hari manusia melakukan berbagai kegiatan, bergabung dan berhubungan dengan masalah organisasi dalam masalah kerja. Masalah produktivitas kerja sangatlah perlu mendapat perhatian untuk dipelajari dan perlu mendapat perhatian yang serius. Apa yang sebenarnya menyebabkan rendahnya produktivitas kerja dan bagaimana solusi yang dapat dilakukan. Karena pada suatu kegiatan produksi diharapkan dapat menghasilkan barang produksi semaksimal mungkin, dengan produksi yang maksimal diharapkan dapat memberikan *profit* yang maksimal pula. Untuk menghasilkan produk yang maksimal sangat dipengaruhi oleh faktor faktor produksi tertentu. Faktor faktor yang dimaksud adalah faktor produksi asli yang berupa alam dan tenaga kerja serta faktor produksi turunan yang berupa faktor modal dan skill.

Apabila seorang pengusaha dapat memaksimalkan dalam menambah faedah pada setiap faktor produksi tersebut diharapkan dapat memaksimalkan hasil yang diperoleh, Dalam suatu kegiatan produksi faktor faktor tersebut mempunyai sumbangan sendiri sendiri terhadap produksi yang dihasilkan, dan sumbangan ini sangat bervariasi dalam mempengaruhi hasil yang diperoleh.

Salah satu dari sekian banyak faktor produksi yang mempengaruhi keberhasilan suatu usaha produksi adalah faktor tenaga kerja manusia atau dapat disebut juga karyawan, yang merupakan sentra dari kegiatan produksi.

Prestasi kerja yang tinggi merupakan hal yang sangat diinginkan bagi organisasi dan perusahaan, semakin banyak anggota yang berprestasi kerja tinggi maka prestasi kerja dan produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan semakin meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya, oleh karena itu maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada naik turunnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi, serta dari pihak karyawan itu sendiri. Hal ini berarti bahwa tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan banyak tergantung pada prestasi kerja karyawannya.

Baik buruknya prestasi kerja karyawan satu dengan yang lain akan berbeda beda meskipun jenis pekerjaan yang dikerjakan sama. Sangat perlu adanya penghargaan terhadap tenaga kerja sesuai dengan sifat dan keadaannya. Tenaga kerja bukan barang mati melainkan makhluk hidup yaitu manusia yang mempunyai pikiran, perasaan, kemauan. Tenaga kerja akan lebih berprestasi dengan diberikan motivasi, salah satunya dengan penghargaan. Penghargaan yang dimaksud adalah pemeliharaan agar tenaga kerja dapat bertahan lebih lama dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pembentukan prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari proses karyawan masuk menjadi anggota perusahaan. Saat masuk organisasi kerja, karyawan mempunyai harapan untuk dapat mencapai kepuasan terhadap

kebutuhannya, kebutuhan inilah yang merupakan motivasi. kebutuhan kebutuhan tersebut tidak hanya mengejar upah yang tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan lainnya misalnya aktualisasi diri, kebutuhan keamanan, bersosialisasi. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong manusia untuk berprestasi. Motivasi kerja sangat berpengaruh dalam pembentukan prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu perilaku. Kebutuhan kebutuhan keamanan, berkelompok, penghargaan, kemandirian, prestasi, atau keberhasilan serta kebutuhan kelangsungan hidup, semuanya secara potensial berpengaruh terhadap suatu perilaku dalam suatu jaringan organisasi. Fredrick Herzberg dalam teori motivasi higiene mengungkapkan apabila faktor faktor intrinsik diantaranya prestasi, pengukuran, tanggung jawab, kemajuan, pertumbuhan, dapat dipenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja, dan apabila tidak dipenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. Hal ini disebut motivator. Dan apabila faktor faktor ekstrinsik yang diantaranya kebijakan administrasi, gaji, keamanan, hubungan dengan bawahan, dapat dipenuhi maka akan timbul kepuasan, apabila tidak terpenuhi timbul ketidakpuasan.

Berdasarkan hal hal tersebut maka rumusan masalah yang akan dibuat adalah apakah motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja
2. Mengetahui kondisi motivasi kerja pada karyawan
3. Mengetahui kondisi prestasi kerja pada karyawan
4. Mengetahui seberapa besar peran motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam berkerja.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Secara Teoritis, bagi ilmuan psikologi penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Psikologi industri .
2. Secara Praktis, bagi karyawan perusahaan:
 - a. Diharapkan dapat memberikan manfaat untuk membantu dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
 - b. Dapat memberikan informasi bagi pimpinan perusahaan bagaimana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan perlu tidaknya dilakukan pembenahan perusahaan.