

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, AKTUALISASI DIRI,
PENGHARGAAN, DAN KEBUTUHAN SOSIAL TERHADAP PRESTASI
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTPN IX (PERSERO)
KEBUN BATUJAMUS KARANGANYAR**



SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

NUR ILHAM HANIFAH
B 100 060 079

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas (Mathis : 2001). Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal.

Di era otonomi daerah saat ini, pemerintah daerah di hadapkan pada tantangan untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalisme birokrasi. Efisiensi yang di maksud sebagai penggabungan beberapa dinas menjadi satu dinas. Profesionalisme, berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid: 2003). Hal ini penting di lakukan untuk mengantisipasi perubahan - perubahan yang akan terjadi.

Kebijakan otonomi daerah merupakan langkah maju untuk pemeratakan pembangunan. Otonomi daerah perlu di kawal dengan peraturan

hukum yang jelas, sehingga otonomi daerah mampu memberikan kesempatan kepada daerah untuk berkreasi dan berinisiasi lebih lebih besar dan lebih cepat mensejahterakan masyarakat, demikian juga dalam mengembangkan prestasi kerja aparat (Christianti: 2003).

Motivasi kerja pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pegawai akan termotivasi apabila kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan tersebut semakin besar kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. 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. Terpenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini memungkinkan seseorang untuk loyal atau setia.

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun pengertian dari penghargaan dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan

pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Menurut Heidrahman dan Suad Husnan, (1990).

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Analisis Pengaruh Motivasi, Aktualisasi Diri, Penghargaan, dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi dan kepuasan kerja karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar?
2. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar?
3. Variabel manakah yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi dan kepuasan kerja karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi dan kepuasan kerja karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar.

2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar.
3. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi dan kepuasan kerja karyawan PTPN IX (Persero) Kebun Batujamus Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi Akademis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan dan perbaikan motivasi, aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial dalam peningkatan prestasi dan kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat praktis bagi lembaga pendidikan bahwa dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja ditentukan oleh motivasi, aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial.
3. Manfaat bagi pengambil kebijakan, bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai keterkaitan pengaruh motivasi, aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap prestasi dan kepuasan kerja karyawan.