

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Karyawan bersedia mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan jika dengan melaksanakan pekerjaan tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Daya pendorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal diluar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai.

Dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, PT. Furni Galeri di Pandean Boyolali memiliki daya pendorong bagi karyawan. Seperti perusahaan lain, perusahaan ini mempunyai tujuan-tujuan tertentu, karena tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada mesin-mesin modern, modal yang besar atau bahan baku yang melimpah, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya, karena

sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Motivasi tidak lepas dari 3 komponen yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Kebutuhan merupakan segi pertama dari motivasi timbul dalam diri seseorang bila ia merasa adanya kekurangan dalam dirinya. Sedangkan keinginan yang berusaha mengatasi kekurangan tersebut biasanya dinamakan dorongan. Dorongan tersebut berorientasi pada suatu tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan guna memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan.

Motivasi bisa datang dari dalam diri seseorang dan juga bisa timbul dari orang lain. Motivasi yang datang dari dalam diri seseorang disebut dengan motivasi internal, sedangkan motivasi yang timbul dari orang lain sering disebut dengan motivasi eksternal. Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor-faktor intern yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi suasana kerja seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, hubungan kerja, penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari bawahannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan-bawahannya sedang bekerja demi kemajuan organisasi. Seorang manajer dapat mempergunakan motivasi eksternal yang positif atau negatif. Motivasi positif memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik. Motivasi negatif memberlakukan hukuman bila pelaksanaan kerja tidak baik.

Teknik dasar yang digunakan dalam motivasi negatif adalah melalui kekuatan ketakutan. Pada motivasi positif, perusahaan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, penghargaan, dan lain sebagainya.

Semua manajer haruslah menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah utama dari penggunaan kedua jenis motivasi tersebut adalah penimbangan (proporsi) penggunaannya dan juga kapan akan menggunakannya. Pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Sebaliknya jika pemimpin percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan lebih banyak menggunakan motivasi positif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakekatnya setiap individu berbeda antara orang yang satu dengan yang lain.

Prestasi kerja meningkat apabila tenaga kerja dapat bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma – norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental tersebut perlu ditanamkan dan dibentuk sejak dini, karena apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

Prestasi kerja merupakan suatu bagian yang penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, karena perusahaan ingin karyawannya berkualitas

dan dapat memberikan hasil kerja atau prestasi kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja dari seluruh anggota organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit dicapai.

Dalam pelaksanaan pekerjaan biasanya akan dinilai oleh perusahaan. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk menilai adalah mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap. Penilaian mutu kerja menunjukkan pendapat mengenai kadar rata-rata kebaikan pekerjaan yang telah dilakukan karyawan selama waktu yang dinilai. Mutu kerja akan dinilai tinggi atau baik apabila dalam melaksanakan pekerjaan seseorang tidak mengalami kesalahan atau telah sesuai dengan metode yang ditentukan. Kuantitas kerja diartikan sebagai banyaknya produk yang diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam penilaian mengenai kuantitas kerja dilihat dari sejauh mana seorang karyawan mempunyai kecepatan kerja sehingga dapat menyelesaikan tugasnya. Ketangguhan dapat diartikan dengan mengikuti perintah, kebiasaan keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran. Seorang karyawan yang tangguh akan memiliki inisiatif dan mampu menggunakan peralatan kerja yang baik. Sikap merupakan kesiagaan atau reaksi terhadap obyek dengan cara tertentu. Obyek yang dihadapi adalah pekerjaan, sehingga sikap ini adalah sikap terhadap kerja.

Prestasi kerja dinilai secara rutin melalui proses evaluasi hasil kerja yang merupakan dasar dari kenaikan gaji, promosi dan imbalan lain yang tersedia dalam organisasi. Tujuan dari evaluasi kerja secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau untuk memberikan pertimbangan mengenai hasil kerja untuk mengembangkan karya. Jadi dengan adanya evaluasi kerja akan

dapat memberikan umpan balik sekaligus sebagai kontrol terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan sampai dimana kemajuan yang telah dicapai. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat prestasi yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pada dirinya.

Dari beberapa pengertian, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kekuatan atau kemampuan yang dimilikinya. Karyawan berprestasi baik berarti karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat memberikan hasil yang baik, sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran. Pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah berkat kontribusi hasil kerja karyawan yang baik. Tingginya tingkat prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang karyawan merupakan suatu potensi yang membutuhkan suatu daya pendorong.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Dengan pemberian motivasi kepada karyawan secara tepat diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, dan hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Melihat alasan-alasan di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti hubungan motivasi dengan prestasi kerja. Untuk itu pada penulisan ini penulis mengambil judul “Analisis Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Furni Galeri di Pandean Boyolali”.

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja?.
2. Adakah hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja?.
3. Variabel manakah yang berhubungan paling erat dengan prestasi kerja?.

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berhubungan paling erat dengan prestasi kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan masukan bagi perusahaan, dan tentunya akan memberikan manfaat serta pembenahan terhadap kualitas sumber daya manusia atau tentunya pada bidang kepegawaian guna meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan dapat menerapkan ilmu yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi manfaat bagi para almamater dalam menuntut ilmu di kampus Universitas Muhammadiyah Surakarta, untuk menunjang perkembangan ilmu pengetahuan.