

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu elemen penting dalam sumber daya manusia adalah elemen “motivasi” kerja karyawan, dimana dalam motivasi kerja karyawan inilah tercermin sikap dan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Istilah motivasi (*motivation*) sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, berarti “menggerakkan” (*To Move*) (Wirardi, dalam Suhartini & Yusianti, 2007). Pemimpin perusahaan atau manajer harus bisa bertindak sebagai motivator. Pemimpin perusahaan harus selalu menimbulkan dorongan atau motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan, sehingga karyawan memberikan kontribusi optimalnya pada perusahaan, serta komitmen untuk mengembangkan perusahaan bersama-sama.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata saja. Sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat diserahkan kepada satu bagian saja. Misalnya bagian personalia. Akan tetapi departemen sumber daya manusia diletakkan langsung satu tingkat di bawah level manajemen puncak. (Alwi, 2001).

PT. Telkom yang merupakan perusahaan BUMN yang go Publik, maka diperlukan karyawan yang handal dan memiliki kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka PT. Telkom banyak menemui masalah, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi yang diberikan PT. Telkom,

belum memenuhi harapan karyawan dalam kemampuannya untuk mencapai kinerja yang ditetapkan, yang diakibatkan pimpinan belum mengoptimalkan semua kemampuan yang ada pada diri karyawan untuk memenuhi standar prestasi.

Keyakinan karyawan apabila bekerja optimal akan mendapatkan imbalan yang sesuai, harus diberikan pimpinan untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal. Hal ini PT. Telkom masih perlu memperhatikan imbalan yang sesuai dengan harapan karyawan yaitu imbalan yang sesuai dengan prestasi yang dimiliki karyawan.

Selain dua hal motivasi di atas yaitu ekspektansi dan instrumentalitas, masih ada satu motivasi lagi yang perlu diperhatikan di PT. Telkom yaitu *Valence*. Tinggi rendahnya motivasi valansi sangat dipengaruhi oleh daya tarik imbalan berdasarkan keadilan dan kemampuan imbalan tersebut untuk memutasi kebutuhan. Imbalan yang diberikan PT. Telkom selama ini sudah cukup untuk memutasi kebutuhan, tetapi masih adanya kurang keadilan yang dirasakan seluruh karyawan, sehingga hal ini tidak mampu mengoptimalkan kinerja karyawan.

Teori Victor Vroom motivasi di bagi menjadi 3 unsur yaitu: (Kanungo & Mendoka, dalam Suhartini dan Yusianti, 2007) :

1. Ekspektansi seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai kinerja yang ditetapkan. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan, realistic tidaknya standar prestasi yang harus dicapai, pengalaman sejenis di masa lalu, dan informasi hasil interaksi dengan orang lain.

2. Instrumentalitas seseorang terhadap keyakinannya bahwa apabila kinerja telah dilaksanakan maka imbalan akan diberikan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman sejenis di masa lalu, daya tarik dari imbalan, dan informasi hasil interaksi dengan orang lain.
3. *Valence* tinggi rendahnya sangat dipengaruhi oleh daya tarik imbalan berdasarkan keadilan dan kemampuan imbalan tersebut untuk memutasi kebutuhan.

Teori motivasi Victor Vroom yang dijelaskan di atas mempunyai tujuan yang khusus, sementara dalam penelitian ini Teori Victor Vroom, akan digunakan untuk tujuan secara umum/rutin. Hal ini untuk mendapatkan hasil yang lebih general, karena di PT. Telkom memiliki karyawan yang lebih kompleks.

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada. Menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional. Berdasarkan kedua aspek itu, motivasi pasif yang telah dikemukakan diatas, motivasi kerja tampak sebagai kebutuhan pokok manusia dan yang kedua, motivasi kerja sebagai inisiatif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan.

Harus disadari bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena adanya

teknik-teknik untuk menjaga produktivitas karyawan, dalam hal ini bagaimana menjaga motivasi kerja karyawan untuk menjaga produktivitas atau mempertahankan produktifitas kerja yang telah dicapai sebelumnya.

Produktivitas harus ada disetiap fungsi atau bagian dari perusahaan. Sebagai suatu kesatuan masing-masing bidang mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu sering dikatakan bahwa produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya. Telah kita ketahui pula bahwa setiap bidang tidak bisa lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksananya. Oleh karena itu program peningkatan produktivitas merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategik setiap pimpinan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang berkembang di kota Yogyakarta adalah PT TELKOM. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang alat komunikasi. PT TELKOM dituntut untuk senantiasa profesional dalam setiap layanan. Tidak hanya berpedoman pada profil semata, PT TELKOM hendaknya memberikan layanan yang memuaskan sesuai dengan keinginan masyarakat.

Penelitian berkaitan dengan motivasi dan produktivitas kerja dilakukan oleh Suhartini dan Yusianti, (2007) dengan berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM TIRTAMARTA Yogyakarta. Hasil menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi terhadap produktifitas kerja terhadap karyawan PDAM TIRTAMARTA.

Peneliti ini terinspirasi dengan penelitian di atas, sehingga mengambil judul “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT TELKOM Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

Apakah faktor motivasi yang terdiri dari *ekspektansi*, *instrumentalitas*, dan *valensi* secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian yang mengambil pokok masalah motivasi terhadap produktivitas karyawan PT TELKOM Yogyakarta, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

Membuktikan secara empiris pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari *ekspektansi*, *instrumentalitas*, *valence* baik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT TELKOM Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan banyak manfaat yang dapat diperoleh, antara lain:

1. Di bidang teoritis:

Dapat memberikan pemahaman baru mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Di bidang praktik:

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan pada masa atau waktu yang akan datang terutama yang menyangkut tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi peneliti:

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.