

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya, tidak terlepas dari peran serta sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung kegiatan perusahaan. Terdapat masalah seputar sumber daya manusia yang harus dihadapi perusahaan, selain perihal bagaimana memperoleh karyawan yang berkompeten untuk menciptakan semangat, kegairahan, serta disiplin dalam bekerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan prestasi kerja perusahaan dapat meningkat, perusahaan juga perlu memperhatikan masalah bagaimana mempertahankan karyawan tersebut. Karena karyawan merupakan sebuah alat yang digunakan di mana perusahaan akan menjadi maju.

Organisasi merupakan salah satu kesatuan yang memungkinkan seseorang mencapai satu tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Tujuan organisasi akan tercapai dengan aktivitas atau peran serta manusia sebagai anggotanya. Karena peran manusia dalam organisasi sangat menentukan, maka masalah karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi, baik organisasi perusahaan, organisasi pendidikan, maupun organisasi social ataupun organisasi lainnya.

Sedangkan di dalam organisasi pendidikan seperti sekolah terdapat sumber daya manusia yang menjadi tumpuhan didalamnya yaitu seorang guru. Guru merupakan sebuah modal di dalam sebuah organisasi pendidikan seperti sekolah, karena guru adalah pencetak generasi penerus bangsa. Di tangan guru kecerdasan dan kepintaran siswa terbentuk. Oleh karena itu motivasi kerja, kepribadian, serta prestasi kerja guru dan karyawan di dalam organisasi pendidikan seperti sekolah akan menjadi elemen yang sangat penting untuk diperhatikan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses di mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 2000). Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada karyawan. Sebuah organisasi telah kita ketahui, bahwa pengelola serta yang menjalankan proses di dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Organisasi yang telah menyadari pentingnya prestasi kerja karyawan akan selalu memperhatikan faktor yang dapat menciptakan prestasi kerja karyawan. Peningkatan kesadaran akan prestasi kerja, dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan motivasi kerja, pemenuhan kepuasan kerja, kegiatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja. Peningkatan motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan hasil yang optimal.

Akan tetapi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan beragam kepribadian tidak semudah mengatur sebuah mesin. Apalagi ketika memotivasi SDM untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk itu dibutuhkan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi nyaman, sehingga mampu menimbulkan sebuah motivasi bagi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi (Wahjosumidjo, 1985).

Motivasi dalam pengertian umum dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang menuntut sebuah kepuasan. Menurut Vroom (dalam Sutarjo W, 2001) mengatakan bahwa umpan balik atau tingkah laku individu dipengaruhi oleh motif-motif tertentu dalam mencapai prestasi. Hal yang sama dikatakan oleh Wexley dan Yulk (dalam Sutarjo W, 2001) bahwa seorang individu dalam mencapai tujuan yaitu prestasi kerja dalam organisasi ditentukan oleh motif apakah yang mendorong dirinya melakukan sesuatu. Adapun ciri-ciri motif individu adalah motif majemuk, motif berubah-ubah, motif berbeda-beda bagi individu dan juga beberapa motif tidak didasari oleh individu itu sendiri.

Motivasi bukan sekedar menggerakkan atau mengarahkan, tetapi motivasi merupakan bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, sebab dengan motivasi akan lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku karyawan yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada dirinya untuk dapat bekerja dengan baik dan berupaya untuk

meningkatkan prestasi. Dengan demikian bahwa motivasi merupakan suatu proses psikolog oleh dua factoris yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Sebagai proses psikologis yang timbul oleh dua factor yaitu dari dalam diri sendiri (*intrinsik*) dan dari luar diri (*ekstrinsik*).

Motivasi juga memiliki hubungan dengan tipe kepribadian seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Caplan dan Jones (1975) menemukan bahwa motif berprestasi yang ditunjukkan sebagai suatu kesempatan kenaikan jabatan berhubungan dengan kepribadian tipe A. Sebaliknya motif afiliasi yang ditunjukkan sebagai suatu kecenderungan suka bekerja dengan kelompok berhubungan dengan kepribadian tipe B. Sementara Baron (1983) dalam penelitiannya menemukan bahwa prestasi yang dihasilkan oleh individu dengan kepribadian tipe A dan kepribadian tipe B berbeda. Kepribadian dengan tipe A lebih berprestasi jika diberikan tugas-tugas yang kompleks dibandingkan dengan individu kepribadian tipe B. Sebaliknya dalam melaksanakan tugas yang mudah, individu yang mempunyai kepribadian tipe B akan menunjukkan prestasi yang lebih tinggi dari pada individu yang mempunyai kepribadian tipe A.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini merupakan replikasi dari artikel Sutarto Wijono (2001) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja”.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diantara motifasi kerja, motif afiliasi dan motif kekuasaan dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya tidak ada pengaruh diantara motif keberadaan dan motif berprestasi dengan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Dengan melihat latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah kepribadian berpengaruh sebagai moderasi hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja?

C. TUJUAN PENELITIAN

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, dalam hal ini berkaitan dengan penelitian yang mengambil masalah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepribadian sebagai variabel moderasi, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
2. Menganalisis kepribadian berpengaruh sebagai moderasi hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi sebagai sebuah masukan untuk Sekolah Dasar dalam menentukan langkah-langkah peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang sangat bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga dalam menerapkan teori-teori yang di dapat di dalam perkuliahan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam praktek dunia kerja yang sebenarnya. Serta menambah wawasan dan meningkatkan peneliti terutama masalah motivasi kerja, kepribadian, dan prestasi kerja.

3. Manfaat bagi teori

Peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dalam penerapan teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, kepribadian, dan prestasi kerja.