

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dunia usaha, dunia industri dan dunia Pendidikan penuh dengan persaingan yang sangat ketat. Oleh karena itu agar dapat eksis dan memenangkan persaingan, dunia usaha, dunia industri, dan lembaga pendidikan harus menghasilkan kinerja yang lebih baik. Salah Satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan atau lembaga pendidikan adalah dengan mengelola sumberdaya manusia (SDM) secara profesional. Hal ini disebabkan karena faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci atau faktor yang dominan dari keberhasilan suatu organisasi, baik itu organisasi perusahaan maupun lembaga pendidikan.

Dalam suatu organisasi perusahaan atau lembaga pendidikan karyawan atau pegawai biasanya diatur oleh bagian manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, prestasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan

Manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi mencapai tujuan pribadi mereka. Para manajer haruslah mencari berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan, prestasi kerja, komitmennya, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja, dan juga meningkatkan efisiensi dan produktifitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif, dapat meningkatkan efektifitas organisasional. Karyawan di perusahaan mempunyai karakteristik yang berbeda untuk masing-masing individu. Maka dari itu setiap manajer perlu mengetahui tipe-tipe karakteristik karyawannya sehingga dapat dimanfaatkan dalam peningkatan prestasi kerjanya. Pimpinan juga harus menyadari bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah faktor motivasi. Motivasi adalah proses untuk mencoba :mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Susilo Martoyo ( 2000)

Tipe-tipe kepribadian yang berbeda dari setiap orang juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja mereka. Lawrence (dalam Wijono, 2001) menunjukkan adanya dua tipe kepribadian yang dapat dikaitkan dengan motif berprestasi. Tipe yang pertama adalah seseorang yang mempunyai kepribadian tipe A, seseorang dengan kepribadian tipe A biasanya memiliki sifat yaitu senang berkompetisi, agresif, tidak sabar, bereorientasi pada prestasi, sering gelisah dan merasa cepat berkembang. Hal ini dikarenakan orang yang mempunyai kepribadian tipe A sering dipengaruhi oleh tekanan untuk mencapai prestasi. Tipe kepribadian yang kedua adalah kepribadian tipe B yang mempunyai ciri-ciri

antara lain lebih mementingkan motif afiliasi, seperti senang bekerja dengan kelompok dan bekerja dengan orang lain.

Sementara itu Baron (dalam Wijono, 2001) berpendapat bahwa prestasi yang dihasilkan oleh individu yang mempunyai kepribadian tipe A dan tipe B menunjukkan perbedaan yang signifikan. Baron mengungkapkan apabila suatu tugas mudah diberikan, individu yang berkepribadian tipe B akan menunjukkan prestasi yang lebih tinggi daripada yang mempunyai kepribadian tipe A. sebaliknya dalam melaksanakan tugas yang kompleks, individu yang mempunyai kepribadian tipe B akan menunjukkan prestasi yang lebih rendah daripada individu yang mempunyai kepribadian tipe A.

Dilihat dari prestasi kerja, orang yang berada di dalam organisasi atau perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu mereka yang mampu berprestasi lebih baik daripada yang lain dan mereka yang kurang berprestasi. Dari permasalahan yang ada di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai peran kepribadian dalam memoderasi hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai .

Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta adalah lembaga pemerintah yang bertugas melayani pendidikan teknik kejuruan di propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dibangun pada tahun 1983 dengan dana bantuan dari bank dunia. Saat itu tenaga fungsional pendidikan (guru) direkrut dari guru-guru STM 1 dan STM 2 Yogyakarta. Untuk meningkatkan kompetensi dibidang

Pusat Pengembangan Penataran Guru Teknik (PPPGT) Bandung. Sedangkan untuk tenaga administratif atau non edukatif direkrut dari karyawan baru.

Saat ini tenaga fungsional edukatif, maupun non edukatif tersebut sudah banyak yang purna tugas (pensiun) sedangkan pengangkatan tenaga baru dari pemerintah tidak sebanding dengan tenaga yang pensiun. Untuk mengatasi kekurangan jumlah tenaga pengajar dan tenaga administrasi tersebut, maka BLPT Yogyakarta terpaksa merekrut karyawan baru dengan status sebagai Pegawai Tidak Tetap.

Untuk memberikan gaji pada pegawai tidak tetap tersebut, BLPT Yogyakarta menjual jasa pada masyarakat baik itu jasa pelatihan maupun jasa produk manufaktur. Tetapi sampai dengan saat ini gaji pegawai tidak tetap tersebut masih sangat kecil dan belum bisa mencapai standar upah minimal regional (UMR). Hal ini disebabkan karena pendapatan BLPT dari sektor pelatihan dan produk manufaktur masih sangat kecil.

Untuk dapat memberikan gaji pada pegawai tidak tetap yang sama dengan standar UMR dan untuk mendukung biaya perawatan fasilitas peralatan bengkel, BLPT Yogyakarta akan berusaha meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Baik yang digaji dari pemerintah (PNS) maupun yang digaji dari dana masyarakat (PTT).

Dari pengamatan di lapangan terkesan bahwa, kinerja karyawan pada umumnya tidak maksimal, banyak mesin-mesin produksi yang tidak operasi padahal dilihat dari data keberadaan sumberdaya manusia (SDM) mestinya sangat memadai. Hal seperti ini berakibat kinerja organisasi menjadi tidak bisa

maksimal. Lemahnya semangat atau motivasi kerja ini salah satu sebabnya, adalah karena gaji atau kesejahteraan yang diterima oleh pegawai dari BLPT sangat kecil, selain itu hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan juga kurang kondusif sehingga menyebabkan motivasi kerja para pegawai menjadi sangat lemah. Di sisi lain pihak BLPT sendiri juga tidak mampu memberikan gaji atau kesejahteraan yang lebih baik dikarenakan keterbatasan anggaran yang ada.

Faktor-faktor selain sumber daya manusia yang menyebabkan lemahnya kinerja BLPT yang penulis amati antara lain adalah faktor ekonomi global yang baru lesu sehingga menyebabkan order yang masuk menjadi berkurang. Disamping itu juga faktor manajemen pemasarannya yang kurang mendapatkan perhatian yang serius ikut mempengaruhi kinerja yang kurang baik.

Melihat fenomena tersebut peneliti ingin melakukan penelitian pada Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta dengan judul :  
Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Dengan Variabel Kepribadian sebagai Moderasi pada BLPT Yogyakarta

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BLPT Yogyakarta?
2. Apakah kepribadian memoderasi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada BLPT Yogyakarta ?

### **C . Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis atau menguji pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada BLPT Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis atau menguji apakah kepribadian dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada BLPT Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi BLPT Yogyakarta

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia khususnya yang melibatkan usaha peningkatan prestasi kerja pegawai yang dipengaruhi oleh motivasi dan kepribadian.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan baik untuk menerapkan teori yang telah penulis peroleh selama ini pada keadaan yang sesungguhnya terjadi pada BLPT Yogyakarta, khususnya mengenai pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja pegawai