

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan satu kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai satu tujuan yang tidak dapat dicapai secara individu. Tujuan organisasi akan tercapai dengan aktifitas atau peran serta manusia-manusia yang menjadi anggotanya. Karena peran manusia dalam organisasi sangat menentukan, maka masalah karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi perusahaan disamping masalah lain.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya tergantung dari beberapa faktor, oleh karena itu perusahaan sebagai organisasi bisnis akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu mengoptimalkan laba. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan harus dapat memanfaatkan secara optimal segala sumber daya yang dimilikinya dengan seefektif dan seefisien mungkin, dimana salah satunya adalah Sumber Daya Manusia.

Oleh karena itu setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan ketrampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada para bawahannya. Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting di dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Karena pada hakekatnya semua alat produksi dan sistem manajemen yang ada di dalam perusahaan merupakan karya cipta manusia.

Manajemen yang baik adalah yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya jika

kerja, kegiatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan kualitas karyawan berdasarkan ketenagakerjaan nasional yang terus disempurnakan secara terarah, terpadu dan menyeluruh. Peningkatan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan hasil yang optimal.

Untuk itulah usaha peningkatan prestasi kerja karyawan terus dilakukan agar produktivitas kerja karyawan dapat maksimal sehingga akan menambah keuntungan perusahaan. Usaha yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja misalnya, karyawan diberi motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak (Handoko, 2000) Dari pengertian motivasi tersebut dapat diuraikan bahwa pada tingkat motivasi tertentu, karyawan akan menghasilkan tingkat out put tertentu pula. Semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya.

Setiap perusahaan ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan karyawan yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan,

tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku para karyawan untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Agar perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan maka harus ada perpaduan antara motivasi mereka dan permintaan organisasi dalam mencapai prestasi kerja (Reksohadiprojo dan Handoko, 1991 dalam Boge Triatmanto dan Sunardi, 2001). Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi pada karyawan akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

→ sama
hal 3.

Seorang manajer dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya. Sebab faktor ini akan menentukan jalannya organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kebutuhan dan tujuan merupakan konsep yang memberikan dasar untuk menyusun suatu pola dalam bekerja. Kebutuhan yang tidak dipenuhi, menyebabkan karyawan mencari jalan untuk menurunkan tekanan yang timbul dari rasa tidak senang. Maka karyawan memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Selanjutnya para manajer melakukan penilaian prestasi kerja tersebut. Evaluasi dari prestasi kerja menghasilkan beberapa jenis imbalan atau hukuman. Hasil tersebut dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, dan kebutuhan yang tidak terpenuhi atau hasil kerja yang

Prestasi kerja karyawan yang menurun akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan itu sendiri karena karyawan merasa kurang bergairah dalam bekerja. Akibatnya karyawan tidak sepenuhnya mencurahkan perhatiannya terhadap pekerjaan, sebaliknya prestasi kerja karyawan yang bagus atau menonjol akan meningkatkan gairah kerja mereka yang pada akhirnya juga akan meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya Vroom.V.H. 1964, dalam Sutarto Wijono (2001) mengatakan bahwa umpan balik atau tingkah laku individu dipengaruhi oleh motif-motif tertentu dalam mencapai prestasi. Wexley, K.H dan Yukl, G.A 1977, dalam Sutarto Wijono (2001) juga mengatakan bahwa seorang individu dalam mencapai tujuan yaitu prestasi kerja dalam organisasi ditentukan oleh kekuatan motif apakah yang mendorong dirinya melakukan sesuatu. Menurut mereka, ada empat ciri yang ada dalam diri individu yang bekerja dalam organisasi yaitu: motif majemuk, motif dapat berubah ubah, motif berbeda beda bagi setiap individu dan motif tidak dapat dipahami oleh individu itu sendiri.

Karyawan sebagai kesatuan dari individu yang bekerja dalam perusahaan akan menunjukkan prestasi kerjanya dengan meningkatkan produktivitas kerja, tingkat absensi yang rendah dan tingkat ketrampilan yang tinggi. Prestasi kerja mutlak diperlukan bagi perusahaan. Untuk menunjukkan bahwa perusahaan itu maju, perusahaan harus dapat menunjukkan prestasi:

suatu kenaikan jabatan, maupun kepribadian tipe B yaitu bahwa motif afiliasi yang ditunjukkan dengan kecenderungan suka bekerja dalam kelompok mengacu pada teori motivasi McClelland (1971, dalam Sutarto Wijono, 2001) yang mengemukakan tiga motif yaitu kekuasaan, afiliasi, dan berprestasi yang mana dua dari ketiga motif tersebut menjadi dasar hubungan dengan tipe kepribadian.

Sementara itu Baron (1983, dalam Sutarto Wijono, 2001) dalam penelitiannya mendapati bahwa prestasi yang dihasilkan oleh individu yang mempunyai kepribadian tipe A dan tipe B menunjukkan perbedaan yang signifikan. Ia mengatakan bahwa jika suatu tugas mudah diberikan, individu yang berkepribadian tipe B akan menunjukkan prestasi yang lebih tinggi dari pada 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. Artinya jika mendapat stres yang tinggi, individu yang mempunyai kepribadian tipe A akan menunjukkan prestasi yang tinggi dan sebaliknya individu yang mempunyai kepribadian tipe B akan menunjukkan prestasi yang rendah jika mendapat stres yang tinggi.

Dengan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa prestasi yang dihasilkan oleh individu dengan kepribadian tipe A dan tipe B terdapat perbedaan yang signifikan dalam menyelesaikan tugas. Bahwasanya individu yang berkepribadian tipe B akan menunjukkan prestasi yang lebih tinggi dari

... dan ... individu dengan kepribadian

tipe B yang ditunjukkan dengan suka bekerja sama dalam kelompok karena memiliki motif afiliasi yang tinggi. Sedangkan individu yang berkepribadian tipe A akan menunjukkan prestasi yang rendah karena individu yang berkepribadian tipe A ditunjukkan dengan motif berprestasi yaitu mengejar suatu kesempatan kenaikan jabatan sehingga prestasi yang dihasilkan kurang memuaskan karena pada dasarnya individu yang berkepribadian tipe A adalah mengejar prestasi untuk menaikkan jabatan dan mengabaikan tugas yang diberikan. Sedangkan dalam melaksanakan tugas yang kompleks individu yang berkepribadian tipe B akan menunjukan prestasi yang rendah dari pada individu yang berkepribadian tipe A sebaliknya individu yang berkepribadian tipe A jika mendapat stres yang tinggi akan menunjukan prestasi yang tinggi. Hal itu menunjukkan bahwa penyebab stres pada tingkat individu diantaranya mengenai masalah konflik peran, beban kerja berlebihan, tanggung jawab dan kondisi kerja justru dapat meningkatkan produktivitas serta prestasi kerja yang tinggi. Stres tidak hanya bersumber dari lingkungan dimana seseorang tinggal tetapi banyak hal yang menjadi sumber stres seperti organisasional, kelompok dan individu. Namun teori diatas menunjukan bahwa dalam melaksanakan suatu tugas sebagai individu yang berkepribadian tipe A dengan stres yang tinggi justru akan menunjukan prestasi kerja yang tinggi pula tetapi sebaliknya individu yang berkepribadian tipe B dengan stres yang tinggi akan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “PENGARUH INTERAKSI MOTIVASI KERJA DAN KEPERIBADIAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PABRIK PUTRA MAKMUR ABADI TEMANGGUNG”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan permasalahan yaitu:

Apakah interaksi motivasi kerja dan kepribadian berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berpijak pada permasalahan di atas maka tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

Untuk mengidentifikasi pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pengembangan ilmu.

Memberikan pengetahuan dan pengujian teori mengenai adanya pengaruh interaksi antara motivasi kerja dan keempat dimensi motivasi yaitu keberadaan, afiliasi, kekuasaan, berprestasi dan kepribadian terhadap

prestasi kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Penelitian ini juga dapat

digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dengan materi yang berhubungan dengan masalah ini. Selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai perbandingan antara teori-teori yang telah ada dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

2. Bagi Praktisi

Memberikan informasi bagi perusahaan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya atau sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pada masa yang akan datang sehubungan dengan masalah