

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi, telah membawa pengaruh bagi setiap lembaga, disatu sisi membawa pengaruh terhadap kemajuan pesat lembaga tersebut, di sisi lain mengakibatkan persaingan yang semakin tajam. Perkembangan tersebut harus mendapat perhatian yang serius dengan mengelola sumber daya manusia yang semakin efektif dan efisien. Dalam hal ini diperlukan suatu manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang lebih memahami perkembangan yang terjadi di masyarakat, baik yang bersifat lokal, regional maupun global, sehingga manajemen yang mengelola sumber daya manusia akan lebih memiliki kapabilitas untuk mengembangkan lembaga tersebut.

Pada dasarnya setiap lembaga selalu menginginkan karyawannya bekerja tidak sekedar untuk mencari nafkah saja, tetapi diharapkan dapat bekerja semaksimal mungkin agar lembaga tersebut dapat berkembang, mampu bertahan dan memenangkan persaingan dengan lembaga lain. Kendala yang biasa dihadapi lembaga dalam mencapai visi dan misinya adalah menyangkut masalah dengan

mereka tidak peduli apakah lembaga tersebut akan berkembang atau sebaliknya mengalami kemunduran. Lebih dari itu banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, diantara mereka bahkan ada yang lebih banyak ijin meninggalkan tugas dengan berbagai alasan, misalnya melayat, resepsi pernikahan, khitanan dan sebagainya. Kebiasaan meninggalkan tugas tersebut seolah-olah sudah merupakan tradisi yang sulit dihilangkan. Adanya kecenderungan ini kemungkinan disebabkan pihak lembaga tidak atau kurang memperhatikan kondisi-kondisi yang memungkinkan tumbuhnya prestasi kerja para karyawannya. Imbalan yang diterima dalam bentuk uang tidak selalu menjadi faktor terpenting bagi orang bekerja. Kebanggaan akan hasil karya sendiri dan minat yang besar terhadap pekerjaan memberikan sumbangan yang kuat untuk mencintai pekerjaan.

Bekerja adalah bagian kebutuhan hidup manusia. Dengan bekerja seseorang akan memiliki harga diri, mengembangkan kepribadian, memenuhi kebutuhan hidupnya serta berkarya dan mengabdikan. Banyak orang yang benar-benar menyukai kerja dengan rasa kecintaan sejati dan mereka mendapatkan sukses dalam usahanya. Mereka beranggapan bahwa bekerja itu penting untuk menghidupi diri sendiri dan keluarga, sekaligus untuk menjamin rasa berguna, dikehendaki, dan dibutuhkan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah unsur penting dan merupakan aset lembaga. Mereka adalah faktor penentu tumbuh dan berkembangnya lembaga. Karena itu perlu diupayakan agar martabat manusiawinya dihargai, sehingga dalam

merupakan kewajibannya dan mereka memiliki keinginan untuk mengembangkan diri melalui kerja dengan selalu memperhatikan visi dan misi lembaga. Oleh karena itu organisasi atau lembaga perlu memperhatikan keinginan-keinginan mereka dan menuangkannya dalam suatu perencanaan sumber daya manusia yang relevan antara harapan-harapan karyawan dan visi-misi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut perencanaan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus dilakukan oleh manajemen. Menurut *Siagian* (1999) menyatakan perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan ini perlu diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Mengenai pentingnya perencanaan sumber daya manusia ini, *Bohlender* (2001) menyatakan :

Human resources planning (HRP) is the process of anticipating and making provision for the movement of people into, within, and out of an organization. Its purpose is to deploy these resources as effectively as possible, where and when they are needed, in order to accomplish the organization's goals. (Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses mengantisipasi dan membuat suatu peraturan untuk menggerakkan orang-orang ke dalam maupun ke luar organisasi. Dengan tujuan agar sumber daya ini lebih efektif

Perencanaan tersebut perlu dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan keinginan lembaga, ini merupakan pekerjaan yang tidak mudah. Oleh karena itu organisasi atau lembaga harus memiliki komitmen untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena merupakan faktor utama yang memegang peranan penting dalam operasional lembaga atau organisasi. Dalam hal ini setiap pimpinan lembaga perlu melakukan usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan melalui pendidikan dan latihan (DIKLAT) sehingga mampu memberikan motivasi kepada para bawahannya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Pimpinan mempunyai tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Akan tetapi pimpinan dapat mengalami kesulitan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahannya apabila pimpinan tersebut kurang memahami kebutuhan para bawahannya. Dengan demikian keberhasilan pimpinan memotivasi bawahannya tergantung diantaranya memahami motif kerja bawahannya.

Seorang pemimpin pada hakekatnya selalu dituntut untuk mengetahui apa kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati mereka agar mau bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anastasi (1989, dalam Wijono 2001), hubungan diantara tingkah laku karyawan dengan produktivitas kerja sebagian tergantung pada bagaimana produktivitas yang berkaitan dengan nilai dan tujuan kerja individu karyawannya

jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi kemungkinan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sebaliknya karyawan tersebut mungkin tidak merasa puas terhadap pekerjaannya saat ini. Dengan memahami peran yang dimainkan dalam motivasi, manajer akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya dan selanjutnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.

Schiffman dan Kanuk (1994, dalam Albari 2002), menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan / dorongan dari dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan. Kekuatan dorongan tersebut dihasilkan dari suatu tekanan yang diakibatkan oleh belum atau tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan permintaan. Kemudian bersama-sama dengan proses *kognitif* (berfikir) dan pengetahuan yang sebelumnya didapat, maka dorongan akan menimbulkan perilaku untuk mencapai tujuan atau pemenuhan kebutuhan.

Menurut *Littman (1977, dalam Wijono 2001)* motivasi mengacu pada proses atau situasi yang bersifat fisiologi dan psikologi yang sebenarnya atau yang didapatkan. Hal itu juga mengacu pada keadaan akhir sesuatu tingkah laku. Bidang penelitian tentang motivasi manusia merupakan satu disposisi yang mempengaruhi tingkah laku manusia untuk berusaha mencapai satu bentuk "keadaan tujuan" (*goal-state*) atau tujuan mengenai prestasi dan juga tentang produktivitas kerja.

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses hipotesis

perubahan dan prestasinya atau adanya keinginan-keinginan dan tujuan yang akan dicapai, karena tingkah laku bukan disebabkan oleh satu motif saja dan motif yang sama juga ditunjukkan dalam berbagai tingkah laku yang berbeda (*Arifin Hj. Zainal* 1984, dalam *Wijono* 2001).

Motivasi juga diartikan sebagai kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (*Sedarmayanti*, 2004).

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa tidak akan ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan terhadap hal tersebut akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan motor dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan (*Sedarmayanti*, 2004).

Selanjutnya motivasi individu bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhannya. Menurut *Maslow* (dalam *Sedarmayanti*, 2004) kebutuhan tingkat rendah yaitu untuk menjamin kelangsungan hidup (kebutuhan dasar dan kebutuhan akan keamanan), akan dominan sampai kebutuhan tersebut dirasakan cukup terpenuhi. Apabila kebutuhan tingkat rendah terpenuhi, maka individu termotivasi untuk mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pekerja, diantaranya adalah (*Sedarmayanti*, 2004):

dan peraturan perusahaan, imbalan jasa, berupa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Wexley dan Yukl (1977, dalam Wijono, 2001) 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, berbeda-beda bagi setiap individu dan selain itu beberapa motif tidak dapat dipahami oleh individu itu sendiri.

Sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan dan keterampilan tertentu, agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas (*Sedarmayanti, 2004*). *Sedarmayanti (2004)* juga berpendapat bahwa keterampilan, keahlian/kecakapan dan produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh sikap dan etika kerja, yaitu norma kerja yang disadari oleh pandangan seseorang terhadap sistem nilai. Sikap dan etika kerja tergantung dari kepribadian seseorang, demikian pula, motivasi kerja seseorang sangat menentukan produktivitas kerjanya. Menurut *Sedarmayanti (2004)* kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia yang lebih baik.

dari pandangan tersebut adalah setiap individu dipandang sebagai pribadi yang memiliki keunikan dalam dinamika perilakunya. Oleh karena itu ada individu yang dinamis, cepat, dan produktif, akan tetapi ada pula individu yang statis, lamban dan kurang produktif.

Sejalan dengan pandangan tersebut *Schiffman* dan *Kanuk* (1994 dalam *Albari*, 2002) menyatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan dorongan dari dalam diri individu yang memaksa mereka untuk melakukan tindakan. Kekuatan dorongan tersebut dihasilkan dari suatu tekanan yang diakibatkan oleh belum atau tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan permintaan. Kemudian bersama-sama dengan proses kognitif (berfikir) dan pengetahuan yang sebelumnya didapat, maka dorongan akan menimbulkan perilaku untuk mencapai tujuan atau pemenuhan kebutuhan. Dengan demikian, jika seseorang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap obyek tertentu, maka dia akan terdorong untuk berperilaku menguasai obyek tersebut. Sebaliknya jika motivasinya rendah, maka dia akan mencoba untuk menghindari obyek yang bersangkutan.

Ide penelitian ini muncul setelah mempelajari dengan mendalam hasil penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian *Wijono* (2001) yang berjudul "*Pengaruh Interaksi Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Supervisor di Sebuah Pabrik Tekstil di Salatiga*". Alasan mereplikasi penelitian ini adalah ingin menguji kembali apakah dengan

hasil yang sama dengan penelitian terdahulu. Namun judul dalam penelitian ini berbeda dengan judul di atas, yaitu : "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepribadian sebagai Variabel Moderating pada Guru SMA Negeri di Gunungkidul*". Perbedaan judul ini disebabkan subyek penelitian yang berbeda sehingga dalam hal ini alat analisispun telah disesuaikan dengan judul yang baru.

Peneliti dalam hal ini memandang bahwa motivasi kerja bagi para guru sangat penting sebab motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan (Sedarmayanti, 2004). Pentingnya motivasi bagi para guru sangat terkait dengan keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diharapkan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga apabila guru termotivasi untuk bekerja lebih baik, maka diharapkan hasil pendidikan akan meningkat.

Disamping itu peneliti juga memandang kepribadian guru sebagai tenaga kerja dibidang pendidikan memiliki peran yang sangat penting sebab guru adalah "*public figur*" bagi siswa, ia sebagai sosok individu yang seolah-olah harus selalu "*digugu dan ditiru*". Menurut Undang-undang Sisdiknas (2003), guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Dalam menyampaikan bahan ajar terhadap para siswa guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik dan benar. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh

kepribadian guru terhadap prestasi belajarnya

B. Rumusan Masalah

Oleh karena itu peneliti berpendapat bahwa adalah sangat menarik jika penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepribadian sebagai variabel moderating pada SMA Negeri di Kabupaten Gunungkidul, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja ?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dimoderasi oleh kepribadian ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SMA di Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk menguji peran kepribadian pada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada guru SMA di Kabupaten Gunungkidul.

D. Manfaat Penelitian

1. Menambah cakrawala ilmu pengetahuan dan membuktikan pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
2. Sebagai landasan berpijak bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai masalah pengaruh interaksi motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja.
3. Sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka di tingkat program, jurusan, fakultas maupun universitas.
4. Sebagai masukan untuk dijadikan pertimbangan manajemen pada SMA Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul dalam menentukan arah dan kebijakan yang berkaitan dengan guru dan semua pihak yang berhubungan dengan pengembangan Sekolah di SMA Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul.