

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada jaman sekarang ini, banyak perusahaan berlomba-lomba mencari karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan motivasi merupakan salah satu faktor penting karena dengan adanya motivasi, karyawan menjadi lebih antusias dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik. Tujuan pemberian motivasi adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkatan absensi karyawan, mengefektifan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku. (Hasibuan 2001:97).

Dengan memiliki karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi, perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan target dapat terpenuhi. Sedangkan ketika perusahaan memiliki karyawan dengan motivasi yang rendah, target tidak akan maksimal dan karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Motivasi dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan di dalam perusahaan. Dengan melihat tingkat kehadiran karyawan, perusahaan dapat

membandingkan karyawan yang patut dipertahankan dan karyawan yang tidak patut untuk dipertahankan. Menurut Gibson *et al.*, 1997 (dalam Riyadi 2011 : 42), Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong yang ada didalam seorang individu yang dapat menimbulkan dan mengarahkan orang tersebut untuk mengarahkan suatu tindakan atau perilaku seseorang.

Perusahaan ingin karyawan memiliki motivasi yang tinggi agar karyawan mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja dengan giat dan tidak mempunyai motivasi yang tinggi (Hasibuan 2001 : 92).

Orang yang mau bekerja adalah orang yang dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. (Hasibuan 2001 : 93). Setiap karyawan akan merasa nyaman dan dihargai apabila diberikan fasilitas-fasilitas dan penghargaan atas kemampuannya dalam bekerja didalam perusahaan.

Motivasi erat kaitannya dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berasal dari dalam diri pribadi karyawan itu sendiri maupun dari faktor lingkungan yang mempunyai kaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Agar dapat memiliki kinerja yang baik, diharapkan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus senantiasa memiliki motivasi dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi

oleh besarnya motivasi dari karyawan tersebut, karena motivasi setiap orang atau karyawan berbeda-beda. Namun motivasi dapat ditingkatkan, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan dari karyawan tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja para karyawan tersebut.

Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik, apabila aspek-aspek dalam pekerjaannya seperti pengalaman kerja, pendidikan dan latihan, upah kerja, serta pemberian insentif tersebut sesuai dengan harapan pekerja. Sangat penting disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan yang telah diberikan.

Faktor-faktor yang memungkinkan untuk digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan, diantaranya gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal, training bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek yang bagus di masa depan, motivasi dalam hal individual maupun kolektif melalui berbagai cara misal pemberian insentif yang seimbang dengan motivasi kerjanya, atau promosi jabatan yang diharapkan dapat berubah menjadi yang lebih baik.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, motivasi kerja karyawan masih kurang digunakan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, oleh karena itu atasan harus dapat memperhatikan semangat dan

kegairahan kerja para karyawannya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Tabel.1.1
Tanggapan Responden Tentang Motivasi

No	Dimensi	STS		TS		RR		S		SS		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	TS	SI	%
1	Keinginan untuk berprestasi	0	0	5	5	4	12	6	24	0	0	41	75	54,67
2	Keinginan memiliki kekuasaan	1	0	6	6	3	9	4	16	1	5	36	75	48,00
3	Keinginan menjalin hubungan	3	0	2	2	3	9	5	20	1	5	36	75	48,00
Jumlah											113	225	50,22	
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah responden: 15 orang Jumlah pernyataan: 3														
Skor ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah Responden														

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi karyawan untuk berprestasi adalah 54,67%. Motivasi karyawan untuk memiliki kekuasaan dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi karyawan lain sebesar 48% dan dorongan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan senilai 48%. Jumlah akumulasi dari total skor senilai 113 dari skor ideal 225 atau sebesar 50,2%. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi karyawan CV. Indoplastik lebih pada kebutuhan akan prestasi (n-ACC).

Kebutuhan untuk berprestasi yang dilambangkan dengan n-Ach atau *need for Achievement* adalah salah satu dasar kebutuhan manusia, dan sama dengan motif-motif lainnya, kebutuhan untuk berprestasi ini adalah hasil dari pengalaman sosial sejak kanak-kanak. Jadi, berbagai faktor sosial yang mempengaruhi cara-cara memelihara anak, selanjutnya akan membantu atau merintangi perkembangan pertumbuhan untuk berprestasi. Bila kebutuhan berprestasi ini sangat berkembang, maka individu akan menunjukkan perilaku yang tepat, mewujudkan semangat kewiraswastaan, dan karena itu akan bertindak sedemikian rupa untuk memajukan perkembangan ekonomi.

Kecenderungan karyawan CV.Indoplastik pada kebutuhan akan prestasi sangat wajar karena adanya pencapaian target dari perusahaan dimana dalam memenuhi kebutuhan, perusahaan dalam setiap bulannya memberikan target pengerjaan produk yang harus dipenuhi karyawan seperti tampak pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Pencapaian Produksi CV. Indoplastik 2015

No	Bulan	Produksi	Target	Persentase
1	Januari	826	1000	-1,74
2	Februari	510	1000	-4,9
3	Maret	745	1000	-2,55
4	April	852	1000	-1,48
5	Mei	1123	1000	1,23
6	Juni	620	1000	-3,8
7	Juli	1024	1000	0,24
8	Agustus	78	1000	-9,22
9	September	1085	1000	0,85
10	Oktober	1342	1000	3,42
11	Nopember	72	1000	-9,28
12	Desember	64	1000	-9,36

Sumber : Data sekunder,2016

Berdasarkan tabel 1.2. terlihat bahwa selama tahun 2015, dari target produksi 1000 produk/bulan, hanya pada bulan Mei, September dan Oktober 2015 yang dapat terpenuhi. Produksi plastik pada tabel di atas menunjukkan bahwa belum sesuai dengan target yang ditentukan yaitu mencapai 34 ton perbulan. Permasalahan kinerja juga ditunjukkan pada produktivitasnya. Target produksi yang tidak tercapai pada perusahaan ini memang salah satunya terkendala oleh cuaca dimana musim penghujan jumlah produksinya menurun. Namun demikian realisasi produksi yang masih jauh dari target tersebut menunjukkan rendahnya kinerja karyawan. Selain itu ditemukan barang yang tidak lolos uji kualitas juga menunjukkan rendahnya kinerja karena barang yang tidak lolos uji kualitas menjadi beban tersendiri bagi perusahaan karena menambah biaya kerja sehingga menambah terjadinya inefisiensi perusahaan.

Karyawan CV. Indoplastik tidak termotivasi untuk memberikan kinerja optimal karena kebutuhan pengakuan akan prestasi kerja tidak terpenuhi. Karyawan menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak antusias. Pekerjaan yang tidak menantang dan cenderung monoton serta tidak adanya penghargaan terhadap kinerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan karyawan tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaan. Pekerjaan cenderung monoton dan tidak menimbulkan tantangan bagi CV. Indoplastik muncul akibat dari adanya standar kerja yang ditetapkan oleh instansi, sehingga karyawan tidak memiliki ruang untuk menunjukkan kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaan

Pada penelitian ini dilakukan di CV. Indoplastik yang beralamat di Jalan Kaligawe KM 5-6 Kawasan Industri Terboyo Blok M 46 Semarang yang berdiri tahun 1987. Peneliti menggunakan teori motivasi dari Mc.Clelland. Menurut hasil wawancara dengan Bu Tia selaku HRD di CV. Indoplastik. Berdasarkan hasil survey yang peneliti lakukan di CV. Indoplastik, terdapat 7 orang karyawan di bagian manajerial. CV. Indoplastik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan. Di CV. Indoplastik melakukan penilaian 3 bulan sekali, 6 bulan sekali dan ada sikotes evaluasi bulanan.

Motivasi kerja karyawan bagian produksi di CV. Indoplastik sangat menentukan prestasi atau hasil kerja karyawan, oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan atau hasil kerja karyawan mendapat perhatian dari suatu instansi atau organisasi dan selalu dipantau melalui penilaian kinerja karyawan. Terkait dengan prestasi kerja karyawan tidak terlepas dari motivasi karyawan itu sendiri karena jika karyawan bekerja hanya karena terpaksa dan tidak ada motivasi maka pekerjaan yang dilakukannya tidak akan berhasil dengan baik dan maksimal. Hal ini disebabkan karena hasil yang baik didapat dari pekerjaan yang dijiwai dan didorong oleh rasa senang, serta adanya gairah dan dedikasi kerja karyawan itu sendiri, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong karyawan untuk bersedia berbuat atau bertindak dengan cara-cara tertentu.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaannya, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Motivasi atau dorongan pada setiap karyawan dapat ditimbulkan dari berbagai faktor yaitu faktor internal dan eksternal tergantung darimana suatu kegiatan itu dimulai.

Faktor-faktor internal timbul dikarenakan adanya suatu kebutuhan dan keinginan yang ada dalam setiap individu. Faktor ini mempunyai kekuatan yang mempengaruhi pikiran seseorang yang selanjutnya akan memberikan arahan pada seseorang tersebut mengenai apa yang mestinya ia lakukan. Karenanya faktor internal ini yang akan banyak memberikan arahan pada diri setiap individu sehingga baik buruknya hasil pekerjaan yang dikerjakan sangat tergantung dari kekuatan pengaruh faktor internal. Selain itu yang ikut memberikan warna pada arah kegiatan seseorang dalam menjalankan aktifitasnya adalah faktor eksternal. Faktor eksternal didapat dari lingkungan dimana individu melakukan aktifitasnya seperti sikap atasan, suasana kerja, kondisi kerja, gaji, hubungan kerja, penghargaan, kenaikan pangkat dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing individu

Alasan menggunakan Teori Mc. Clelland, karena teori dari Mc.Clelland memiliki 3 unsur yaitu *Need For Achievement*, manajeria adalah pekerjaan yang cocok dengan *Need For Achievement* karena meliputi tuntutan tugas yang diberikan oleh atasan, target yang harus dicapai dan mendapatkan bonus hasil dari target yang telah dicapai. *Need For Affiliation*, meliputi perasaan dihormati antar sesama rekan kerja, dan perasaan yang diterima oleh sesama rekan kerja. *Need For Power*, setiap individu dalam bekerja ingin memiliki jabatan yang tinggi dengan adanya promosi jabatan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan CV. Indoplastik harus melakukan beberapa upaya diantaranya yaitu dilakukan Training, karyawan diberikan support agar lebih semangat dalam bekerja, dan rencana kedepannya HRD bagi karyawan yang dapat mencapai target atau melebihi jumlah target yang diberikan akan diberi reward dan nama karyawan serta foto karyawan akan di tempelkan di papan pengumuman.

Dengan melihat latar belakang permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini diambil judul **“IDENTIFIKASI MOTIVASI KERJA MENGGUNAKAN TEORI Mc.CLELLANPADA KARYAWAN DI CV. INDOPLASTIK”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana persepsi karyawan mengenai motivasi kerja karyawan di CV. Indopastik berdasarkan Teori Motivasi dari Mc Clelland?
2. Dari tiga jenis teori motivasi McClelland, kebutuhan motivasi apa yang lebih tinggi yang digunakan oleh CV.Indoplastik?
3. Upaya – upaya apa saja yang dilakukan oleh karyawan untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaan di dalam CV. Indoplastik?
4. Upaya - upaya apa saja yang telah dilakukan oleh CV. Indoplastik untuk memotivasi karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai motivasi kerja karyawan di CV. Indoplastik berdasarkan Teori Motivasi dari Mc Clelland.
2. Untuk mengetahui kebutuhan motivasi yang lebih tinggi yang digunakan oleh CV.Indoplastik dari jenis teori motivasi McClelland,.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan karyawan untuk termotivasi dalam melakukan pekerjaan di dalam CV. Indoplastik
Untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan oleh CV. Indoplastik untuk memotivasi karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif agar dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
2. Manfaat bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai motivasi kerja karyawan apakah sesuai yang di harapkan atau tidak dan memberikan masukan agar perusahaan lebih memahami tentang motivasi kerja karyawan menurut teori McClelland.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai masalah yang menjadi awal pokok permasalahan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang melandasi dilakukannya penelitian ini dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Dalam bab ini dijelaskan pula kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian. Uraian tersebut meliputi definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, identifikasi variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil analisis penelitian, interpretasi hasil serta dijelaskan pula implikasi manajerial yang sesuai dengan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian serta keterbatasan penelitian. Untuk mengatasi keterbatasan penelitian tersebut, disertakan saran untuk peneliti yang akan dilakukan selanjutnya.

