BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Energi merupakan ukuran dari intensitas. Seseorang yang sudah termotivasi akan berusaha dan bekerja keras. Usaha tersebut harus disalurkan dan diarahkan sehingga menguntungkan organisasi atau perusahaan dan juga menguntungkan karyawan. Akhirnya motivasi mencakup pada ketekunan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaannya. (Robbins dan Coulter 2010:109)

Motivasi merupakan bagaimana cara seorang pimpinan dapat mendorong semangat kerja bawahan agar mau memberikan semua kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Motivasi merupakan hal yang penting, dengan memberi motivasi kepada karyawan, mereka akan bekerja lebih keras dan produktivitas tinggi dapat tercapai. (Hasibuan 2001 : 92)

Peran utama motivasi adalah membentuk perilaku seseorang, dengan kata lain mempengaruhi kinerja indivisu dalam suatu organisasi (Ivancevich 2002:143). Motivasi merupakan hal yang cukup besar pengaruhnya dalam kinerja jika didukung dengan variabel penting lain, seperti keterampilan individu, insting, dan juga faktor-faktor pribadi seperti usia, latar belakang dan pendidikan.

Motivasi kerja muncul karena kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Ivancevich, 2006 : 154-155). Karyawan akan lebih merasa nyaman dan dihargai bila diberikan fasilitas-fasilitas dan penghargaan atas kemampuannya dalam aktualisasi diri dalam perusahaan dimana dia bekerja. Harapan mendapat uang hasil dari bekerja merupakan segalanya bagi sebagian karyawan. Namun bagi sebagian lain berpendapat bahwa uang satu –satunya hal yang diharapkan sebagai hasil pekerjaan mereka, namun uang merupakan satu dari sekian banyak kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan dalam bekerja. Artinya motivasi dari setiap orang memiliki perbedaan yang disebabkan oleh kebutuhan dari setiap orang juga berbeda- beda.

Ada beberapa macam teori motivasi, antara lain teori kebutuhan, teori ERG (Existence Relatedness Growth), teori keadilan, teori harapan, dll. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori kebutuhan dari McClelland. TEORI Mc.Clelland ini fokus pada tiga kebutuhan yaitu prestasi (*achievement)*, kekuasaan (*power*) dan afiliasi (pertalian). Peneliti merasa bahwa teori kebutuhan McClelland lebih cocok digunakan karena kebutuhan akan berprestasi, kekuasaan dan afiliasi sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan teori motivasi dari McClelland, karena teori dari McClelland lebih dekat dengan konteks perusahaan perbankan dan sangat dekat dengan karakteristik *Need for Achievement*. Pekerjaan di bidang ini cocok dengan *Need for Achievement* karena orang perbankan mempunyai target yang harus dicapai dan bonus dari target yang dicapai, bonus dapat berupa materi dan bonus kepuasan diri. *Need For Affiliation,* Kebutuhan akan afiliasi ini bersifat

mengarahkan perilaku individu untuk berhubungan akrab dengan orang lain. Orang dengan kebutuhan berafiliasi yang tinggi adalah orang yang berusaha mendapat persahabatan, perasaan dihormati rekan kerja, perasaan diterima oleh rekan kerja. *Need for Power*, dasar dari kebutuhan ini adalah keinginan seseorang untuk memimpin atau mengatur orang lain, seseorang akan menginginkan jabatan yang lebih tinggi. Dalam teori motivasi lain tidak dijelaskan dengan kuat mengenai kebutuhan akan prestasi (*Need For Achievement*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*) dibandingkan teori motivasi dari McClelland. Bagian marketing merupakan ujung tombak untuk memasarkan produk-produk perusahaan. Bagian marketing membutuhkan motivasi kerja yang baik karena bagian marketing merupakan ukuran prestasi untuk mencapai target yang diinginkan, hubungan dengan partner kerja juga sangat penting untuk mencapai tujuan dan persaingan merupakan jalan untuk mencapai kekuasaan. Oleh karena itu, teori Mc.Clelland lebih cocok untuk penelitian ini.

Penelitian ini akan dilakukan di Bank Bukopin Semarang dengan mempertimbangkan bahwa industri perbankan masih menjadi incaran banyak calon sarjana dan sarjana. Terlihat dalam kutipan artikel dari (m.gajimu.com), bidang perbankan merupakan bidang yang paling diminati dan bank Bukopin merupakan salah satu bank swasta di Indonesia yang secara terbuka menerima ijin dari peneliti.

Penelitian ini menggunakan responden dari bagian pemasaran berjumlah 15 orang. Di Bank Bukopin ini, pemimpin memberikan motivasi setiap harinya jam 8 pagi sebelum para karyawan bekerja dan juga kegiatan-kegiatan setiap 6

bulan sekali untuk meningkatkan motivasi karyawan seperti outbond, piknik bersama, acara amal, ulang tahun perusahaan, dll. Hal ini menjadi alasan utama peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini, alasan lain peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini karena sudah diberi ijin oleh perusahaan dan sudah melakukan wawancara dengan pimpinan perusahaan. Bagian Marketing merupakan ujung tombak perbankan, hal ini didukung dengan artikel dari Erdratna dengan judul artikel "*Account Officer* Bank", ujung tombak untuk membangun sektor riil". Marketing berhubungan langsung dengan nasabah dan juga bisa menjadi konsultan bagi nasabah, bagian pemasaran lebih besar kesempatannya untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan prestasi dari target targetnya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Identifikasi Motivasi Kerja Karyawan Dengan Pendekatan Teori Mc.Clelland Studi Kasus di PT.Bank Bukopin Semarang cabang Pandanaran".

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana identifikasi deskripsi motivasi kerja karyawan bagian marketing di bank Bukopin Semarang cabang Pandanaran dengan pendekatan teori Mc.Clelland?

2. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh Bank Bukopin Semarang cabang Pandanaran untuk memotivasi kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui identifikasi deskripsi motivasi kerja karyawan di bank Bukopin Semarang cabang Pandanaran dengan menggunakan teori Mc.Clelland

2. Untuk mengetahui upaya apa saja yang telah dilakukan oleh pemimpin Bank Bukopin cabang Pandanaran untuk memotivasi karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang berkaitan dengan Proses kerja di bank Bukopin Semarang.

1. Manfaat Teoritis :

   Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai potensi penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis :

   Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan memotivasi kerja karyawan.