

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berbicara mengenai motivasi, dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia karangan Hasibuan (2016:141), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau menggerakkan. Seperti yang telah dikatakan oleh Sondang (2012:137), motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang yang berbeda-beda antara individu satu dengan individu lainnya tergantung pada situasi yang sedang dihadapi oleh individu tersebut. Berbicara mengenai motivasi akan erat kaitannya dengan adanya suatu dorongan dalam diri seseorang untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan yang diinginkannya, Hasibuan (2016:153). Jadi dapat disimpulkan dari beberapa tokoh di atas bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri individu yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan individu tersebut.

Suatu motivasi sangatlah penting bagi setiap individu dengan adanya motivasi mendukung setiap perilaku manusia agar mau bekerja dengan antusias dan giat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh individu tersebut, Hasibuan (2016:141). Karyawan sendiri merupakan salah satu asset utama yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan akan menjadi aktif perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas yang dilakukan oleh organisasi. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen didalam organisasi. Tidak hanya kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang menjamin produktivitas kerja yang baik, jika moral kerja dan kedisiplinan kerjanya juga rendah. Hasibuan (2016:27). Kualitas dan kuantitas karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan supaya tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2016:146) ada beberapa tujuan dari motivasi, diantaranya adalah : Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas

karyawan dalam bekerja, Mempertahankan kestabilan karyawan yang bekerja didalam perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan, Mengefektifkan pengadaan karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (baik atasan maupun bawahan), Meningkatkan loyalitas karyawan, partisipasi dan kreatifitas, Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, dan Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Ada beberapa teori motivasi dari para ahli diantaranya adalah Herzberg dengan Herzberg's Two Factor Theory , Mc. Clleland dengan Mc. Clleland's Achievement Motivation Theory, Mc. Gregor dengan Teori X dan Teori Y dan Maslow dengan Maslow's Need Hierarchy Theory.

Abraham Maslow merupakan salah satu tokoh penemu teori motivasi, Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation, Maslow mengatakan seseorang berperilaku karena adanya dorongan untuk mencapai kebutuhan tertentu. Karena kebutuhan manusia itu berjenjang ketika salah satu kebutuhan terpenuhi maka orang tersebut berusaha untuk memenuhi kebutuhan berikutnya, dan seterusnya, Setelah kebutuhan ini terpenuhi, seseorang mungkin dapat mencapai tingkat tertinggi yang disebut aktualisasi diri. Setiap orang memiliki keinginan untuk naik tingkatan dan menuju tingkat aktualisasi diri. Namun, kemajuan seringkali terganggu oleh kegagalan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah. Contohnya Pengalaman hidup termasuk perceraian dan kehilangan pekerjaan dapat menyebabkan antar tingkat kebutuhan seseorang naik turun/ berfluktuasi. Kebutuhan itu membentuk sebuah tingkatan/ hierarchy yang mencakup 5 kebutuhan dasar. 5 Kebutuhan dasar menurut Maslow adalah Physiological Needs (kebutuhan Fisik dan biologis), Safety and Security Needs (Kebutuhan keselamatan dan keamanan), Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness (Kebutuhan Sosial), Esteem or Status Needs (Kebutuhan akan penghargaan) dan Self Actualization (Aktualisasi diri). 5 kebutuhan dasar manusia tersebut akan membentuk sebuah piramida atau yang biasa disebut

Maslow's Need Hierarchy. Kelebihan dari teori ini adalah secara umum pengertian motivasi dari Maslow mudah dipahami, kemampuan untuk mendalami jenis-jenis kebutuhan dan motif yang mendorongnya, kemudian kelebihan lainnya dari teori ini memberikan informasi kepada manajer bahwa kebutuhan manusia itu berjenjang dan jamak (material dan nonmaterial) dan bobotnya bertingkat - tingkat pula. Kelebihan lainnya adalah manajer lebih mudah dalam memberikan alat motivasi yang sesuai untuk merangsang semangat kerja bawahannya.

Omah Mode Coffee Milk and Resto, Resto ini terletak di Jl. Raya Kudus Colo km 12,5 Lau Dawe Kudus. Omah Mode Coffee Milk and Resto berdiri sejak tahun 2017 dan memiliki 14 karyawan, Penelitian ini dilakukan di Omah Mode Coffee Milk and Resto dengan melibatkan seluruh karyawan yang ada pada Omah Mode Coffee Milk and Resto. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer dan didukung dengan hasil dari wawancara karyawan Omah Mode Coffee Milk and Resto (Dalam Lampiran 1 hal 42) pada 29 Mei 2019 diperoleh hasil bahwa ada beberapa masalah yang terjadi pada karyawan diantaranya adalah karyawan sering telat masuk dikarenakan bangun kesiangan dan masalah yang terjadi tiba-tiba (Motor mogok/ ban bocor), lambannya karyawan/ kurang cekatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan contohnya saat restoran dalam kondisi sepi makanan dan minuman yang dipesan lebih dari 10 menit baru dihidangkan, karyawan terkadang mendapatkan double job saat melakukan pekerjaan, Biasanya hal tersebut sering terjadi pada bagian kasir dan waitters dan kurangnya koordinasi yang baik antar karyawan. Hal diatas menunjukkan adanya motivasi kerja karyawan yang rendah dan akan berdampak kurang baik pada kemajuan Omah Mode Coffee Milk and Resto.

Berdasarkan indikator-indikator diatas menunjukkan beberapa indikator motivasi kerja yang rendah sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Kohar & Amelina, 2013) terdapat beberapa faktor pokok dan subfaktor karyawan mengalami demotivasi. Dapat dilihat pada tabel

Tabel 1.1 Tabel Indikator Motivasi Rendah

No.	Sub Faktor Demotivasi
X6	Hubungan sosial dalam pekerjaan yang kurang baik
1	Kurangnya kerja sama antar pekerja
2	Teguran, tindakan kasar atau tidak sopan oleh atasan
3	Kurangnya perhatian dari atasan
4	Pekerja tidak diajak diskusi mengenai keadaan di lapangan
5	Sering terjadi pergantian rekan kerja
X7	Kondisi pekerjaan yang tidak nyaman
1	Terlalu banyak pekerja dalam suatu pekerjaan
2	Perbedaan pendapat. Baik antara pekerja, mandor atau atasan
3	Pengulangan pekerjaan
4	Kondisi lingkungan (cuaca maupun fisik)
X8	Pendapatan kerja yang kurang memadai
1	Tidak ada jaminan memperoleh pendapatan yang tetap
2	Tidak ada pendapatan tambahan karena jam lembur
3	Waktu pembayaran gaji yang tidak teratur
4	Tidak ada bonus atas prestasi kerja
X9	Program keselamatan dan komunikasi kerja yang kurang baik
1	Instruksi atau arahan yang kurang jelas dari atasan
2	Kurangnya jaminan keselamatan kerja
3	Ketatnya pengawasan di lapangan
X10	Fasilitas yang tidak memadai
1	Fasilitas tempat tinggal
2	Fasilitas umum yang tidak memadai (WC, tempat sholat, warung)
3	Kurangnya fasilitas air bersih

Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan oleh pihak Omah Mode Coffee Milk and Resto untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan oleh sebab itu penelitian ini berjudul “ Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan Omah Mode Coffee Milk and Resto” dengan menggunakan teori dari Maslow yaitu Maslow’s Needs Hierarchy.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja karyawan Omah Mode Coffee Milk and Resto yang rendah.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan Omah Mode Coffee Milk and Resto ?
2. Upaya apa yang dapat dilakukan oleh pihak Omah Mode Coffee Milk and Resto untuk meningkatkan memotivasi karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan bagaimana tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan Omah Mode Coffee Milk and Resto dan upaya apa yang dapat dilakukan oleh pihak Omah Mode Coffee Milk and Resto Sehingga manajer mengetahui apa yang membuat karyawan termotivasi dan membuat karyawan bisa bekerja dengan baik dan produktif.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan mengenai Deskripsi Motivasi kerja yang dimiliki karyawan Omah Mode Coffee Milk and Resto adalah :

1. Bagi Akademisi

Peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat membantu untuk mengembangkan pengetahuan. Dan dapat memberikan referensi peneliti lain untuk meneliti topik-topik terkait.

2. Bagi Pihak Omah Mode Coffe Milk and Resto.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja karyawan.