

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang sangat pesat, mendorong bangsa Indonesia melakukan pembangunan di berbagai bidang, baik bidang pertanian, ekonomi, pendidikan maupun bidang industri. Untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik bukanlah suatu hal yang mudah. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk lebih peka terhadap kejadian-kejadian yang terjadi setiap harinya terutama yang berhubungan dengan karyawan, selain itu diperlukan juga faktor-faktor yang mendukung tercapainya prestasi tersebut.

Dalam masyarakat yang berkembang, manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting, dalam orientasi kerja dimana kita memandang pekerjaan adalah suatu yang mulia maka kita tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia dan tidak hanya aspek teknologi dan ekonomi pada setiap usaha.

Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, gaji karyawan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, pelatihan dan pendidikan, kerjasama karyawan dan Motif Afiliasi (*affiliation needs = n/Aff*). Gabungan dari berbagai variabel ini, memungkinkan para karyawan melakukan segenap potensi yang

dimiliki untuk mendukung keberhasilan tugas dan tanggung jawabnya. Akan tetapi, apabila semua variabel tersebut tidak diperhatikan dan tidak dikembangkan, maka akan mengakibatkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang amat menentukan dan mempunyai andil yang cukup besar, karena ia merupakan modal terpenting dalam menggerakkan aktivitas roda perusahaan. Selain itu, karyawan juga berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan potensi yang dimiliki para karyawannya secara optimal, dalam arti bahwa kemampuan potensial dapat terserap sampai ketinggian kapasitas kerja yang optimal, atau paling tidak mendekati untuk menunjang aktivitas perusahaan secara lebih efektif dan terkendali.

Untuk meningkatkan faktor prestasi kerja karyawan harus diperhatikan perusahaan adalah masalah gaji atau tunjangan karyawan. Mengingat karyawan adalah manusia yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka perusahaan berkewajiban untuk memenuhinya dengan memberikan balas jasa dari hasil kerjanya berupa gaji atau tunjangan yang cukup. Jika upah yang diterima oleh karyawan tidak seimbang dengan hasil kerjanya, maka semangat karyawan dalam bekerja akan menurun, sehingga prestasi kerja juga menurun.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dengan suasana kerja yang menyenangkan sangat diperlukan karyawan dalam bekerja.

Dalam melaksanakan tugas-tugas karyawan memerlukan konsentrasi kerja yang tinggi. Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitasnya, ruangan kerja yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitasnya, seperti ruang kerja yang bersih, rapi, sejuk, sirkulasi udara yang baik, dan segala sesuatu penunjang aktivitas kerja yang dapat menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Jika lingkungan kerja tidak representatif dan kondusif seperti fasilitas yang kurang memadai, lokasi perusahaan yang tidak tepat, serta suasana kerja yang penuh dengan persaingan yang tidak sehat, maka akan tercipta suasana kerja yang tidak nyaman dan tidak aman, sehingga membuat kegairahan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berkurang dan akhirnya berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan. Dan bila hal ini dibiarkan terus akan menurunkan prestasi kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah terpenuhinya fasilitas kerja. Pemberian fasilitas kerja sangat penting dalam melaksanakan tugas karyawan. Fasilitas yang kurang memadai akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelaksanaan tugas sehari-hari dengan lancar, efektif dan produktif, memerlukan peralatan yang dapat memperlancar tugas tersebut. Peralatan itu dapat berupa alat tulis kantor, mesin-mesin, dan peralatan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan menjadi lancar.

Pelatihan dan pendidikan juga mempengaruhi prestasi kerja, jika perusahaan memperhatikan pendidikan dan pelatihan diharapkan para karyawan dapat meningkatkan keahlian, kemampuan, dan ketrampilannya agar dapat diperoleh

produktivitas yang tinggi, akan tetapi masalahnya sekarang banyak perusahaan-perusahaan yang tidak memperhatikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, hal ini disebabkan karena kurangnya keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kerjasama. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama secara efektif, sedangkan untuk mencapai kerjasama yang efektif, perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan kemauan yang kuat dan semangat tinggi. seperti halnya karyawan yang mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin dipenuhi oleh perusahaan, maka sebaliknya perusahaan juga mempunyai keinginan agar karyawan mau melakukan jenis perilaku tersebut.

Motif afiliasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Setiap orang pasti memerlukan bantuan orang lain selama ia masih hidup. Oleh karena itu dalam kehidupan, manusia akan selalu memiliki ketergantungan. Saling ketergantungan inilah yang mendorong manusia senantiasa bekerjasama, kadang-kadang membentuk organisasi, baik diorganisir secara formal seperti: perusahaan, sekolah, departemen pemerintah, maupun yang tidak diorganisir seperti kelompok belajar, kelompok bermain ataupun kelompok lainnya.

Faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki prestasi. Oleh

karena itu untuk menghasilkan prestasi, organisasi harus dimulai dari perbaikan prestasi kerja karyawan atau anggota organisasi.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya peningkatan prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi antara lain promosi jabatan, pendapat tiap bulan, motivasi, minat, sikap, pengetahuan, perhatian pimpinan, tanggungjawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Banyak hal yang mendasarkan usaha pemberian motivasi kerja ada beberapa macam yaitu: Teori McClelland yaitu Hierarki Kebutuhan (Need Heirarchi Theory) yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia mengandung unsur bertingkat atau memiliki hierarki dari kebutuhan yang rendah sampai yang prioritas tinggi. Kebutuhan manusia yang paling dasar adalah kebutuhan fisik seperti makan, minum dan pakaian. Apabila kebutuhan dasar ini belum terpenuhi secara cukup maka kebutuhan tersebut akan menduduki hierarki yang tertinggi dan kebutuhan yang lain menduduki hierarki rendah. Adapun kebutuhan manusia terdiri dari beberapa tingkat dengan urutan sebagai berikut: Fisik, Rasa aman, Sosial/ kemasyarakatan, Penghargaan, Aktualisasi diri.

Di samping itu, dampaknya tidak memotivasi, tetapi justru akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi,kepuasan kerja,

tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja dan tingkat motivasi pekerjaan.

Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Kerena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang-orang lain menghadapi situasi yang sama.

Karyawan yang bekerja dengan afiliasi tinggi adalah karyawan yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai afiliasi tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan penuh semangat tinggi, serta akan selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin sehingga akan mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Oleh karena itu, dalam bekerja perlu juga adanya afiliasi atau bekerja secara individu maupun kelompok untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari faktor-faktor yang disebutkan di atas, prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Karyawan akan bekerja dengan baik jika gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung diduga dapat menimbulkan

semangat karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasinya. Pemberian tugas kerja sangat penting dalam pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Metro Pos, apabila fasilitas kerja memadai akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Untuk menjawab tuntutan pasar yang semakin beragam dan permintaan kualitas yang semakin meningkat, PT. Metro Pos terus mengembangkan fasilitas dan kualitas produksinya dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar, kepuasan pelanggan serta ramah terhadap lingkungan. Didukung dengan fasilitas penelitian yang canggih serta sumber daya manusia yang handal dalam bidang pengembangan PT. Metro Pos semakin yakin dan mampu bertahan pada era mendatang.

Sumber daya manusia pilihan yang telah terbukti kemampuannya dalam bidang pengembangan dibidang percetakan dan penerbitan merupakan aset yang paling berharga dan dimiliki oleh PT. Metro Pos. Untuk aset yang satu ini, PT. Metro Pos meningkatkannya dengan memberikan pendidikan dan pelatihan secara terus menerus. Dengan adanya kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan tertentu akan dapat menunjang aktivitas perusahaan secara lebih efektif dan terkendali.

Berdasarkan pengamatan penulis melaksanakan observasi pada PT. Metro Pos Jakarta menemukan adanya permasalahan-permasalahan mengenai rendahnya motif afiliasi yang menjadi faktor terjadinya prestasi kerja seperti kurangnya perhataan terhadap sumber daya manusia, gaji yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, fasilitas yang kurang baik, pelatihan dan pendidikan

yang tidak memadai, kerjasama yang kurang terbina antara perusahaan dan karyawan. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara Motif Afiliasi dengan Prestasi Kerja pada karyawan PT. Metro Pos Jakarta.

Masalah motif afiliasi ini sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan afiliasi akan membawa karyawan kesuatu sikap yang positif yang mempertinggi aktifitas karyawan serta mencapai prestasi kerja yang optimal dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia.
2. Gaji yang tidak memadai.
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung.
4. Fasilitas yang kurang baik.
5. Pendidikan dan pelatihan yang tidak memadai.
6. Kerjasama yang kurang terbina antara perusahaan dan karyawan.
7. Motif afiliasi yang kurang menyebabkan prestasi kerja menurun.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara Motif Afiliasi dengan Prestasi Kerja Pada karyawan PT. Metro Pos”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat Hubungan antara Motif Afiliasi dengan Prestasi Kerja?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

2. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi.

3. Perusahaan

Dapat dijadikan bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan mengetahui pentingnya motif afiliasi pada karyawan.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara motif afiliasi terhadap prestasi kerja karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.