

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut setiap perusahaan untuk berusaha menjawab tantangan dalam menghadapi persaingan dengan kompetitif, yaitu menemukan cara, guna meningkatkan kinerja dari para karyawannya semaksimal mungkin. Pada saat ini diperlukan adanya suatu manajemen untuk mengatur para karyawan secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas, semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya, sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dalam mendukung strategi perusahaan, karena hal tersebut mempengaruhi kinerja perusahaan.

Faktor manusia sebagai tenaga kerja perusahaan memegang peranan yang teramat penting sebagai pemutar roda produksi dalam perusahaan. Mengatur manusia sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai perasaan, status, keinginan, dan latar belakang. Manusia tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur antara lain mesin, modal. Manusia sebagai karyawan tidak hanya alat dalam proses produksi melainkan sebagai makhluk

sosial yang unik, dengan sifatnya yang khas dan memiliki berbagai kebutuhan.

Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya manusia bagi perkembangan perusahaan dalam menjawab tantangan masa depan maka dalam memperoleh karyawan atau tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, perusahaan tersebut dapat melakukan proses penerimaan tenaga kerja yang baik. Setelah karyawan tersebut diterima, ditempatkan dan dipekerjakan, langkah selanjutnya adalah diadakan penilaian prestasi kerja untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh karyawan tersebut, hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut akan dijadikan dasar kebijakan perusahaan untuk mengambil keputusan yang berhubungan dengan promosi, demosi, kenaikan kompensasi, dan pengembangan karir pegawai.

Penilaian prestasi juga membantu karyawan untuk mengetahui bagaimana pendapat atasan terhadap diri karyawan, sejauh mana prestasi yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat meningkatkan prestasinya guna meningkatkan produktivitas kerja. Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja bukanlah hal yang mudah karena menyangkut sikap, mental, perubahan, dan perilaku. Peningkatan prestasi kerja tidak hanya bisa diselesaikan dengan menambah keterampilan fisik saja, memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi juga penting. Motivasi yang dimiliki akan mendorong seseorang untuk bekerja dan bertindak dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya yang akan menjadi sebab timbulnya kepuasan kerja.

Prestasi kerja karyawan yang rendah menjadi hal yang penting untuk di perbaiki. Jika dalam sebuah perusahaan para karyawannya memiliki prestasi kerja yang rendah sudah pasti ini akan merugikan perusahaan, karena untuk mencapai tujuan, suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang memberikan produktivitas besar sehingga prestasi kerja nya juga memuaskan.¹

Banyak perusahaan yang mengalami kondisi karyawan dengan prestasi kerjanya yang rendah, hal ini juga terjadi di CV. Inaura Anugerah tempat peneliti melakukan penelitiannya. CV. Inaura Anugerah adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang kecantikan, berlokasi di Jl. Pulobuaran III Blok G No.8 Kawasan Industri Pulogadung Jakarta Timur 13920.

Sebagaimana kita ketahui dalam sebuah pekerjaan seorang karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi serta manfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya. Tentunya sebuah perusahaan mempunyai banyak rencana kerja yang harus dikerjakan dan itu semua akan menjadi target karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Dalam dunia kerja, kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan akan menjadi penilaian tersendiri bagi manajemen dalam mempertimbangkan kemungkinan meningkatkan karir karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini sangat sulit di lakukan pada CV. Inaura Anugerah, dari hasil wawancara dengan kepala kepegawaian perusahaan ini, di jelaskan bahwa sangat sulit melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan karena banyak di temukan karyawan-karyawan yang

¹ Prestasi Kerja Anda Adalah Penentu Karir Anda, Tanggal 8 september 2011 diakses dari <http://id.jobssdb.com/id/EN/Resources/JobSeekerArticle/Prestasi%20Kerja?ID=585>

berlatar belakang pendidikan rendah, tidak memiliki komitmen dalam bekerja dan motivasi kerja yang rendah.

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah rendahnya kualitas pendidikan. CV. Inaura Anugerah memiliki kesulitan dalam mendapatkan karyawan dengan kualitas pendidikan yang tinggi. Pengaruh besar yang didapatkan oleh kondisi seperti ini adalah sulitnya para karyawan untuk memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar. Kualitas pendidikan berpengaruh pada pencapaian prestasi kerja seorang karyawan. Seberapa baik tingkat kualitas pendidikan seorang karyawan dapat dilihat dari jenjang pendidikan terakhir, penilaian yang dimilikinya pada ijazah, kualitas tempat pendidikannya serta pendidikan-pendidikan penunjang lainnya. Kualitas pendidikan yang baik menjadi prioritas yang sangat penting bagi seluruh masyarakat Indonesia, kualitas pendidikan akan menentukan seberapa baik seseorang dalam mendapatkan pekerjaan.

Beberapa survei mengatakan bahwa pendidikan Indonesia belakangan ini mengalami kondisi yang kurang baik. Belum merata nya pendidikan di wilayah Indonesia menjadikan banyak anak yang belum mendapatkan pendidikan terutama di daerah pedalaman. Selain itu juga dibutuhkan pengawasan yang lebih ketat terhadap penyalahgunaan ijazah (misalnya beredarnya ijazah palsu) yang dilakukan oleh oknum – oknum yang tidak bertanggung jawab serta pemberian nilai ijazah yang tidak benar. Pada saat ini banyak perusahaan milik Negara maupun swasta yang membuka lowongan pekerjaan dengan berbagai kualifikasi keahlian mulai dari cleaning service

sampai direktur. Setiap perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, pasti mensyaratkan pendidikan tertentu misalnya pendidikan minimal SMU, D3 atau S1. Namun sayangnya gelar pendidikan dan nilai ijazah terkadang tidak sebanding dengan prestasi kerja².

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja adalah komitmen karyawan. Komitmen kerja para karyawan di CV. Inaura Anugerah masih banyak yang rendah, sehingga karyawan-karyawan seperti ini memiliki prestasi kerja yang rendah pula. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja, karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut sulit untuk tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan.

Komitmen kerja setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen karyawan yang rendah tidak hanya terjadi pada karyawan-karyawan di perusahaan swasta, hal ini juga terjadi pada lembaga atau organisasi di luar perusahaan swasta. Seperti contoh yang terjadi pada komitmen kerja dari PNS, yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja,

² Kualitas Akademik Belum Tentu Menjamin Prestasi Kerja, oleh Noor Isa, Gaji dan Karir, Tanggal 30 Januari 2011 diakses dari <http://igaji.com/tentang-pekerjaan/kualitas-akademik-belum-tentu-menjamin-prestasi-kerja/>

seperti diketahui bahwa pembinaan PNS dalam pangkat dan jabatan / karier PNS sejauh ini didasarkan pada capaian prestasi kerja, yang dituangkan dalam DP-3. Kenyataannya, proses penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP-3 PNS telah kehilangan arti dan makna substansi, tidak berkait langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS DP-3 PNS secara substansif tidak merefleksikan penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi maupun seberapa besar keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya

Selain itu, penilaian DP-3 PNS lebih berorientasi pada penilaian kepribadian(*personality*) dan perilaku (*behavior*) yang fokus pada karakter individu dengan menggunakan kriteria behavioral, dan belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas dan pengembangan pemanfaatan potensi.³

Faktor dominan dalam menentukan prestasi kerja karyawan adalah dengan mengetahui dan memahami motivasi kerja setiap karyawan. Masalah motivasi kerja yang rendah juga terjadi pada karyawan di CV Inaura Anugerah, terlihat dari kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mengemban tugas, sebagai contoh terdapat beberapa karyawan yang bekerja hanya sampai target yang ditentukan oleh perusahaan saja padahal mereka bisa dapatkan hasil kerja yang lebih besar melampaui target. Banyak dari mereka yang tidak memiliki gairah untuk mengejar prestasi yang baik.

³Sosialisasi Penilaian Prestasi Kerja PNS, diakses dari <http://www.bkn.go.id/kanreg01/in/berita/243-sosialisasi-penilaian-prestasi-kerja-pns.html>

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena seorang karyawan akan berkontribusi besar jika didorong oleh adanya kebutuhan yang ada pada dirinya sehingga membuat muncul semangat tinggi dalam mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan jika seorang karyawan tanpa motivasi kerja maka pekerjaan yang dibebankan padanya tidak dapat terpenuhi sesuai standar bahkan jauh di bawah standar karena tidak ada dorongan yang membuatnya harus memberikan hasil yang baik.

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Ada karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk memperoleh upah (kompensasi) yang tinggi, ada yang bekerja untuk memperoleh kesempatan mengembangkan karir, serta masih banyak motivasi-motivasi lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya, penyebab karyawan melaksanakan pekerjaannya adalah motivasi karyawan tersebut dalam bekerja. Jika karyawan termotivasi untuk bekerja, maka prestasi kerja pun cenderung akan meningkat.

Di Indonesia banyak terjadi rendahnya motivasi kerja dikarenakan sebuah posisi yang disebut dengan zona nyaman yang didapatkan oleh seorang karyawan. Zona nyaman ini adalah situasi pada seorang karyawan yang kebutuhan nya terasa sudah tercukupi pada posisi nya sekarang, sehingga tidak ada dorongan dari dirinya untuk mengejar karir lebih baik lagi. bahkan tidak sedikit juga perusahaan yang menemukan ada karyawan yang menolak untuk

dipromosikan dalam jabatan. Penolakan dari karyawan tersebut tentu saja berdampak kurang baik untuk karir nya⁴.

Dari banyaknya faktor-faktor yang tertera di atas, terlihat fakta motivasi kerja merupakan masalah yang penting di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi lainnya, sehingga hal ini menarik peneliti untuk membahasnya lebih jauh.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti melihat bahwa rendahnya prestasi kerja dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas pendidikan yang rendah
2. Komitmen karyawan yang rendah
3. Motivasi kerja yang rendah

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja”

⁴ Ketika Karyawan Tolak Promosi Jabatan Karena Sudah Ada Di Comfort Zone, Oleh Arina Yulistara
Tanggal 11 Januari 2013 diakses dari
<http://wolipop.detik.com/read/2013/01/11/150924/2139770/1133/ketika-karyawan-tolak-promosi-jabatan-karena-sudah-ada-di-comfort-zone>

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama masalah hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja.

2. Bagi Organisasi/Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, khususnya mengenai pelaksanaan motivasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan perbandingan dari studi teori, dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat serta menambah wawasan dan pengetahuan masyarakat mengenai hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja.