

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di tengah-tengah kondisi dunia yang terombang ambing oleh situasi negara yang tidak menentu, sangat dibutuhkan keseriusan dalam pengelolaan manajemen. Terutama dalam manajemen sumber daya manusia, karena sangat rawan dalam mempertahankan kinerja organisasi. Sehingga akan terasa betapa dibutuhkannya suatu pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia adalah sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan, dan merupakan elemen yang paling strategis dalam pengelolaan suatu organisasi. Untuk menghadapi ancaman dan tantangan yang dihadapi organisasi dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya yaitu seorang karyawan karena karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi *asset* utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaanya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*).

Untuk menciptakan pemerintah yang baik (*good governance*) di lingkungan birokrasi perlu untuk melakukan suatu pendekatan. Salah satunya yaitu pendekatan motivasi yang digunakan sebagai instrumen yang baik dan memperhitungkan aspek fisik, psikologis dan sosiologis yang seimbang dalam pemberian motivasi pegawai. Seperti yang diberitakan oleh media masa secara berturut-turut tentang kinerja pemerintah, Jawa Pos (2004-2010) Banyaknya problematika yang dihadapi pemerintah seperti kasus korupsi, kelambanan kerja pegawai pemerintah, dan ketidak mampuan birokrasi dalam mengatasi berbagai persoalan masalah. Oleh karena itu untuk menghadapi persolan tersebut dibutuhkan sebuah motivasi guna memperbaiki kinerja pemerintah kedepannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan.

Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Setiap manusia tidak bisa melepaskan diri dari suatu kebutuhan, Seperti yang dikemukakan oleh Bambang (2011: 100) Bahwa motivasi merupakan suatu keadaan psikologis dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan bukan suatu kondisi kekurangan atau rangsangan, tetapi indikator dari tujuan perilaku. Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik dan ekstrinsik), yang pemunculanya sangat tergantung dari kepentingan individu. Pada teori dari Maslow dan *ERG theory* jika dikelompokkan berdasarkan sumber motivasi yaitu motivasi intrinsik pada teori motivasi ERG adalah *existence needs*, dan *belongingness needs* dan pada teori Maslow adalah *Physiological needs*, *safety needs* dan *belongingness needs*. Sedangkan yang termasuk dalam motivasi intrinsik dalam teori ERG adalah *growth needs* dan teori Maslow adalah *esteem needs* dan *self actualization needs*. Dalam melakukan pekerjaan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik akan tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang diawali dari adanya kebutuhan ekonomis dan kebutuhan psikis pada diri seseorang, kemudian dirangsang oleh sesuatu dan selanjutnya menuju sasaran.

Pembinaan dan perkembangan karyawan dalam organisasi merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu perlu melakukan penilaian atas pekerjaan yang telah

dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Menurut Amstrong (dalam Irianto 2000: 175) yang dikutip oleh Supriyanto dan Machfudz “ Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan”. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Bagi organisasi, penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu manejer yang terpenting dalam organisasi. Diakui bahwa banyak kesulitan penilaian kinerja yang dialami dalam menangani secara memadai, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Penilaian kinerja yang obyektif pada suatu organisasi yaitu penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci ganda untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi telah memanfaatkan sumberdaya manusia yang terdapat dalam organisasi dengan baik.

Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan,

menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Itulah sebabnya perumusan tujuan dalam suatu organisasi haruslah jelas dan rasional. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti memfokuskan melakukan penelitian pada karyawan kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu yang beralamat di Jl. Letjen. S .Parman No 100 Malang. Tempat dimana penelitian ini dilaksanakan yang merupakan instansi pemerintahan dibidang pelayanan masyarakat. Oleh karena itu melekat didalam janji pelayanan dan Motto pelayanan pada KPP pratama batu yaitu “Pelayanan Prima tekad kami, Efektif, Efisien dan dipercaya”. Suatu pandangan sederhana mengatakan bahwa organisasi publik mempunyai visi, misi dan tujuan yang secara jelas telah ditentukan dalam undang-undang, bahwa pencapaian tujuan dapat diketahui (Faustino, 2003:163).

Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk sebuah penelitian skripsi dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ” (Survei Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Batu)”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada apa yang telah dikemukakan di atas maka penulis merumuskan permasalahan yang akan menjadi inti dari pembahasan dalam skripsi ini, yaitu :

1. Apakah Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Batu?
2. Apakah Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Batu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara keseluruhan ditentukan untuk menjawab perumusan masalah yang dikemukakan dalam suatu penelitian. Secara lebih rinci tujuan penelitian meliputi:

1. Untuk menjelaskan pengaruh secara Simultan antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Batu.
2. Untuk menjelaskan pengaruh secara Parsial antara Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Batu.

D. Kontribusi Penelitian

Dari penelitian ini selain diharapkan berguna bagi penulis sendiri juga dapat berguna bagi pihak lain yaitu perusahaan yang bersangkutan dan pihak lain yang

melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Kontribusi Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi KPP Pratama Batu sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan terkait dengan motivasi kerja dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat memberi informasi serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi pihak yang berkepentingan dalam penelitian.

2. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang SDM yang berkaitan dengan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan sebagai berikut :

I. BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan uraian pendahuluan dengan maksud mengantar pembaca memasuki materi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengemukakan teori-teori yang digunakan dalam membantu perumusan masalah dan menemukan jawaban atas rumusan masalah. Disini juga diulas tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta dicantumkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian termasuk di dalamnya jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, sumber data, uji validitas dan reliabilitas, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, teknik pengumpulan data, instrument penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang penyajian data yang berupa gambaran umum lokasi penelitian, wilayah kerja, gambaran responden serta menggambarkan variabel penelitian dan hasil analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis. Serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai bahan masukan.