

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun jasa. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumberdaya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai factor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap Karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang Karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang Karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang Karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi Karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan member motivasi pada karyawan di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi Karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi Karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para Karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Selain itu, melihat pentingnya peran sumber daya manusia maka perusahaan harus memberikan kebijaksanaan yang dapat merangsang prestasi kerja Karyawannya. Kebijaksanaan dibidang personalia , merupakan salah satu

kebijaksanaan penting yang harus diperhatikan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan dengan cermat dan hati-hati karena hal tersebut berhubungan erat dengan operasi keseluruhan dan kelangsungan hidup perusahaan, disamping menyangkut Karyawan sebagai manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Salah satu usaha yang tepat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah memberikan motivasi. Motivasi merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja Karyawan. Untuk itu sumber daya manusia yang siap dan mampu untuk maju bersama perusahaan demi mencapai tujuan bersama yang diinginkan, merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi.

Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong Karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Menurut Siagian (2003:287) “bahwa dengan motivasi yang tepat, para Karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya”. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja Karyawan.

Prestasi kerja Karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001:135) “bahwa ukuran terakhir keberhasilan suatu departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari Karyawan.

Dalam hal ini PT. Telkom, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki Karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan prestasi kerja. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan prestasi kerja ini, maka PT. Telkom, dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program peningkatan motivasi terhadap prestasi.

Dengan mempertimbangkan pentingnya motivasi yang merupakan bagian dari terciptanya prestasi kerja maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. TELKOM Malang)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)?
2. Bagaimana pengaruh motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara simultan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi yang terdiri dari variabel Kebutuhan Eksistensi (X1), Kebutuhan Relasi (X2) dan Kebutuhan untuk Berkembang (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara parsial.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Aspek Praktis

Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan – masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Aspek Teoritis

Bagi pihak lain yang turut membaca karya tulis ini agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan prestasi kerja karyawan.

### E. Sistematika Pembahasan

Penjelasan tentang sistematika skripsi ini pada dasarnya bertujuan agar setiap hal yang ditulis dan dibahas dalam proposal skripsi ini mampu dipahami dan dimengerti dengan jelas pada tiap-tiap bab atau bagian. Secara garis besar sistematika proposal skripsi ini terdiri dari lima bab yang terdiri dari sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijelaskan mengenai landasan atau kerangka teoritis tentang penelitian terdahulu, pengertian motivasi dan prestasi kerja, serta mengenai model konsep dan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala

pengukuran, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi, sampel, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

