

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya input yang mampu mengimprovisasi output. Salah satu cara mengimprovisasi output atau kinerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi. Menurut Robbins (2006:12), mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Selain itu, Menurut Manullang (2004: 15) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi

kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan motivasi kerja mereka.

Robbins (2006:213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang kuat menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain

Seorang pemimpin akan menjadi contoh kepada karyawannya, apa yang dilakukan oleh pemimpin akan memberi motivasi kepada karyawan. Menurut The Liang Gie Cs. (dalam Matutina dkk ,1993), pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain (pegawai) untuk mengambil tindakan-tindakan dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang tersebut. Oleh karena itu seorang manajer dituntut pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik pegawainya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motiv dengan penguasaan manajer terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motiv, maka manajer dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan keinginan

organisasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002, h.317). Penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henri Simamora, 2006, h.514). Penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan nonmaterial yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya supaya mereka dapat bekerja dengan baik dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dapat dikatakan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi tetap berada dalam perusahaan.

Sistem penghargaan tersebut dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

Perusahaan biasanya menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, kinerja pegawai yang diharapkan salah satunya yaitu dipengaruhi oleh motivasi dan penghargaan. Kinerja merupakan umpan balik dari suatu imbalan yang diberikan dari sebuah perusahaan kepada karyawannya. Imbalan dapat berupa upah atau gaji, jenjang karir, bonus penghargaan dan lainnya. Imbalan juga akan memacu karyawan agar lebih produktif. Terdapat banyak faktor yang menjadikan suatu perusahaan untuk berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang telah ada. Salah satunya yaitu dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif dan memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

Penelitian ini dilakukan di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta yang merupakan perusahaan garmen (*subcont* jasa jahit skala besar) di daerah Gamping Yogyakarta. Kegiatan pokok yang dilakukan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta adalah memotong, menjahit, memasang kelengkapan pakaian sampai menggosok pakaian yang akan di ekspor oleh PT. Mataram Tunggal Garment (PT. MTG). Untuk menghasilkan produksi yang sesuai dengan yang ditargetkan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta membutuhkan motivasi kerja yang bagus, karena pencapaian target produksi dengan jumlah vermak yang minim merupakan bentuk kinerja yang baik di perusahaan ini. Pada dasarnya tiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Selanjutnya, target produksi yang tinggi dan terus meningkat yang dibebankan kepada masing-masing *line* diduga juga sebagai faktor yang membuat karyawan stres yang menyebabkan mereka harus pulang malam untuk

mengejar target produksi sehingga akhirnya mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Pada akhir tahun 2011 lalu jumlah karyawan di CV. Daya Budaya Corporation mencapai 350 orang (9 line). Namun dengan banyaknya karyawan yang keluar, kini hanya terdapat 4 line produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 156 orang. Selain jumlah karyawan yang berkurang, pada perusahaan ini sering mendapatkan *complain* mengenai kualitas produk. Vermak hasil produksi yang menumpuk sering membuat karyawan produksi stres, dan diduga faktor fisik lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa stress yang dialami karyawan CV. Daya Budaya berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Namun dilain sisi dengan adanya target produksi yang tinggi membuat mereka termotivasi untuk bekerja cepat agar dapat pulang lebih awal.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk membahas pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Cv. Daya Budaya Corporation Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian yang di temukan di CV. Daya Budaya Corporation ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Lebih besar mana antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui mana yang lebih besar mana Lebih besar mana antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberi masukan yang positif dan dapat bermanfaat untuk kelangsungan Perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

3. Bagi Pihak Lain

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi seluruh pihak yang sedang berkepentingan dan cukup membantu dalam hal informasi tentang Sumber Daya Manusia.

