

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan-tujuan itu diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan itu penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Dalam hal ini, sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. (Kreitner dan Kinicki, 2005)

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pemimpin perusahaan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. (Mangkunegara, 2002)

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka

karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga prestasi kerja mereka dapat meningkat. (Mangkunegara, 2002)

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan bukanlah hal yang mudah karena menyangkut pribadi tiap individu yang berbeda-beda. Salah satu faktor yang menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah memberikan motivasi. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1990) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Jadi, dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kelancaran terhadap prestasi kerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya maka perusahaan harus bisa memahami dan memperhatikan akan motif karyawannya. Caranya adalah dengan melihat kepribadian masing-masing karyawannya karena kepribadian atau tingkah laku setiap individu pada karyawan pada suatu lingkup perusahaan tidaklah sama atau berbeda-beda. Definisi kepribadian menurut Gordon Allport yang dikutip oleh Stephen (2003) mengandung pengertian organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya. Dapat diartikan juga sebagai jumlah total dari cara-cara yang ditempuh seorang individu untuk bereaksi

terhadap dan berinteraksi dengan yang lain. Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa dengan mengerti akan kepribadian atau tingkah laku karyawannya, perusahaan akan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja menurut Anwar (2002) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Pada Tugas Akhir ini dibahas tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan pada sebuah perusahaan kontraktor. Adapun cara yang dilakukan penulis untuk mengumpulkan data adalah dengan mendistribusikan kuesioner kepada jajaran karyawan perusahaan kontraktor. Hasil yang diperoleh dari pengisian kuesioner tersebut kemudian dianalisis.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam tugas akhir ini adalah :

- Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan di tempat kerja?

1.3 Batasan Masalah

Agar penyusunan tugas akhir ini dapat terarah dan terencana, maka penyusun membuat suatu batasan masalah pada :

1. Responden penelitian adalah karyawan yang bekerja di perusahaan kontraktor.

2. Kreitner dan Kinicki (2005) mengemukakan empat dimensi motivasi kerja berdasarkan pada ketiga teori motivasi (teori hirarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, dan teori kebutuhan McClelland), yaitu :
 - a. Motif keberadaan, yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan.
 - b. Motif afiliasi, yaitu merupakan kebutuhan sosial dimana seseorang menginginkan dapat bekerja sama dengan orang lain.
 - c. Motif kekuasaan, yaitu kebutuhan penghargaan yang merefleksikan motivasi untuk pengakuan dan kebutuhan seorang individu untuk mempengaruhi orang lain.
 - d. Motif berprestasi, yaitu kebutuhan untuk dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik atau sesuai harapannya.
3. Kepribadian, meliputi kepribadian tipe A dan tipe B.
4. Prestasi kerja diukur dengan pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, kedisiplinan, pendapat/pengambilan keputusan, kesehatan, kerja sama, inisiatif.

1.4 Keaslian Tugas Akhir

Menurut referensi tentang tugas akhir yang ada di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, judul tugas akhir Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kontraktor, belum pernah dilakukan sebelumnya.

1.5 Tujuan Tugas Akhir

Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk :

- Mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepribadian karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan kontraktor

1.6 Manfaat Penelitian

Penulisan tugas akhir ini mempunyai manfaat, antara lain :

1. Untuk perusahaan: penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan atau organisasi khususnya dalam hal memotivasi karyawannya untuk pencapaian prestasi kerja yang baik.
2. Untuk penulis: sebagai calon sarjana teknik sipil yang akan terjun di dunia konstruksi nantinya. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang pengaruh motivasi kerja dan kepribadian terhadap prestasi kerja pada perusahaan kontraktor, dan mendorong peneliti untuk lebih dapat membekali diri nantinya saat memasuki dunia kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam Tugas Akhir ini, penulis menyusunnya dengan sistematika penulisan sebagai berikut ini.

Pendahuluan pada bab pertama, berisi tentang uraian umum Tugas Akhir yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, keaslian penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Pada bab kedua yang merupakan tinjauan pustaka, berisi tentang uraian teori yang menjadi landasan masalah dan pembahasan.

Pada bab ketiga yang merupakan metodologi penelitian, berisi tentang uraian metodologi yang digunakan dalam penelitian, yaitu terdiri dari metode pengumpulan data, metode analisis data, dan alat analisis data.

Pada bab keempat yang merupakan analisis dan pembahasan, berisi tentang uraian inti dari Tugas Akhir ini yang mencakup analisis terhadap kuesioner yang disebarkan dan pembahasan terhadap hasil analisis.

Kesimpulan dan saran yang merupakan bab terakhir, berisi tentang uraian penjas dari Tugas Akhir ini yang mencakup pembuatan kesimpulan dan pemberian saran oleh penulis.