

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi/perusahaan yang paling murni, unik dan rentan serta sukar untuk diprodiksi. Suatu perusahaan dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan maju, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi/perusahaan tempat seseorang tersebut bekerja. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dihubungkan dengan motivasi yang rendah. Secara tegas dikatakan bahwasannya yang paling mempengaruhi pegawai adalah kesiapan mental dari seseorang untuk memacu diri dan prestasinya guna memperoleh segala yang diharapkannya. Hal ini berarti, dengan adanya unsur-unsur motivasi, kita dapat mengetahui cara memunculkan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, seseorang pemimpin dapat melakukannya dengan memotivasi mereka. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok

dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Frederick Herzberg adalah ahli motivasi dengan teori dua faktor (motivator dan hygiene). Yang mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja (Stephen P Robins; 2010, 112). Menurut Herzberg, faktor yang memotivasi pegawai adalah faktor-faktor "motivator" yaitu Pengakuan, Peluang untuk maju, Pekerjaan itu sendiri dan Tanggung Jawab (George R Terry; 2010,176). Atas faktor motivator ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong pribadi seorang pegawai untuk bekerja. Pimpinan unit kerja atau organisasi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik dan seimbang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu pokok pikiran bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian diperlukan pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai dari sejak dini. Melalui penelitian ini akan dibahas mengenai "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Jasa Raharja Medan".