

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia yang berkualitaslah yang merupakan salah satu unsur penting dalam kemajuan organisasi. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan dorongan, bakat, kreativitas, atau prestasi. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai (Tulus, 1992).

Umumnya perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan negara tidak terlepas dari manajemen dan peraturan yang ada. Tujuannya ialah untuk menjalin kerjasama maupun peningkatan prestasi karyawan yang pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan, hubungan antara pimpinan dengan karyawan dilakukan bersama-sama untuk menjalin saling pengertian dan kerjasama dalam menjalankan roda perusahaan (Mardiah, 1995).

Anoroga dan Widiyanti (1993) mengatakan bahwa dalam sektor industri, karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perhatian para pimpinan perusahaan saat ini tidak hanya diarahkan pada proses produksi saja, tetapi sudah lebih diarahkan pada pembinaan dan peningkatan sumber daya karyawan; karena itu karyawan tidak lagi dipandang sebagai robot dan

proses kerja perusahaan sudah mementingkan pembinaan dan peningkatan sumber daya manusia sebagai pelaksana.

Berkenaan dengan tuntutan sumber daya manusia yang lebih berkualitas, maka perusahaan mengharapkan karyawan mampu memberikan prestasi yang tinggi. Hal ini dapat terwujud dari karyawan yang memiliki motivasi kerja (Goble, 1993).

Motivasi kerja adalah motif atau dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan yang merupakan fungsi dari nilai dan kegunaan dari setiap prestasi yang dapat dicapai, sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap prestasi kerja yang dicapainya. Oleh karena itu, dalam organisasi harus diusahakan agar karyawan tetap memiliki motivasi kerja dan tetap berada dalam tujuan utama yang telah digariskan. Filley (dalam Landy, 1998).

Irwanto (1994) menjelaskan bahwa adanya motivasi kerja tercermin dalam tingkah laku karyawan yang selalu mengarah kepada suatu standar keunggulan dalam bekerja, sehingga dikatakan orang seperti ini menyukai tugas-tugas yang menantang, bertanggung jawab secara pribadi, dan terbuka terhadap umpan balik guna memperbaiki prestasi inovatif kreatifnya.

Dalam pembinaan karyawan untuk mencapai prestasi, maka menyangkut banyak hal yang perlu dikembangkan agar mereka mampu bekerja dengan baik. Di samping dari karyawan yang perlu dibenahi seperti keahlian dan pendidikan dari para pekerja, maka perlu pula dibenahi hal-hal di luar diri karyawan seperti sistem manajemen dan suasana kerja, di mana yang paling utama adalah kemampuan dari pimpinan atau atasannya yang mampu menumbuh-kembangkan motivasi kerja para