

## 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 sempurna 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 pegawai yang pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan hubungan antara pimpinan dengan pegawai dilakukan bersama-sama untuk menjalin saling pengertian dan kerjasama dalam menjalankan roda perusahaan (Mardiah, 1995).

Anoroga dan Widiyanti (1993) mengatakan bahwa dalam sektor industri pegawai 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 pegawai, karena itu pegawai 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 pegawai mampu memberikan prestasi yang tinggi. Hal ini dapat terwujud dari pegawai yang memiliki motivasi kerja (Goble, 1993).

Sebelum membahas lebih lanjut tentang motivasi kerja, sebaiknya mengetahui terlebih dahulu apa itu motivasi. Kata dasar dari motivasi adalah motif. Guralnik (dalam Deliarnov, 1996) mengatakan bahwa motif merupakan suatu rangsangan dari dalam (*inner drive*), gerak hati (*impulse*), dan sebagainya yang menyebabkan orang melakukan sesuatu aktivitas atau tindakan tertentu.

Koontz (1998) menjelaskan bahwa motif sebagai suatu rangsangan dari dalam yang memberi kekuatan untuk menggiatkan atau menggerakkan orang melakukan suatu tindakan. Dari kata dasar motif itulah dibentuk kata jadian motivasi. Oleh pakar manajemen Terry (1995), motivasi didefinisikan sebagai keinginan (*desire*) dari dalam yang mendorong seseorang untuk bertindak. Sedangkan Donnel (dalam Deliarnov, 1996) menggambarkan motivasi sebagai dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan (*a want*) atau suatu tujuan (*a goal*). Pada intinya motivasi merupakan suatu istilah umum yang dapat digunakan untuk menjelaskan keseluruhan jenis dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan, dan sebagainya. Dalam motivasi ini, ada tiga komponen utama yang perlu diperhatikan, yakni *energizing* (sesuatu yang mendorong atau menentukan tingkah laku), *directing* (sesuatu yang membimbing atau mengarahkan tingkah laku), dan *maintaining/sustaining* (yang memelihara dan menindak-lanjuti tingkah laku).