

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi memainkan peran penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan karena strukturnya memungkinkan tujuan perusahaan dicapai secara lebih terarah dan efisien. Selain itu, diharapkan bahwa keberadaan organisasi akan membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengarahkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kinerja karyawan, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Karyawan merupakan orang yang memberikan tenaga pada perusahaan baik itu pikiran, tenaga serta usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang menantikan timbalik balik, menerima gaji atau upah dari setiap pekerjaan yang di laksanakan. Mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan profesinya dalam memenuhi kebutuhan yang perusahaan inginkan serta memperoleh kompensasi yang telah disepakati bersama. Karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya memiliki perbedaan dengan karyawan yang hanya sekedar bekerja saja.¹

¹Erina Rulianti and Giri Nurpribadi, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jesya*, 6.1 (2023), 849–58.

Motivasi eksternal berasal dari faktor-faktor di luar diri seseorang, seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, dan berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti penghargaan, peluang promosi, dan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, motivasi internal adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dan ditentukan oleh bagaimana seseorang merespons rangsangan saat mengerjakan tugas.² Jadi pengaruh dari luar ini sangat memberikan dampak besar bagi motivasi karyawan, untuk itu pimpinan dan perusahaan berperan penting dalam hal untuk memberikan *reward* (penghargaan) pada setiap pencapaian karyawan agar semangat dalam bekerja bisa meningkat. Jika mereka bekerja dengan motivasi, karyawan merasa nyaman dan tidak menganggap pekerjaan mereka sebagai beban.

Dengan demikian dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan dimana hal tersebut akan berdampak baik bagi organisasi/perusahaan. Hal yang dapat memicu motivasi kerja karyawan dapat meningkat yaitu, adanya kenaikan pangkat dan jabatan, mendapat suatu pujian atau reward dari pencapaian yang dicapai, adanya gaji yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, serta tersedianya fasilitas yang memadai dan lengkap.³ Jadi pimpinan harus mengetahui apa yang karyawan butuhkan dalam

²N Made Rustini, M Pratama, and S Mada, 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Internal Dan Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha Seka Taruna Di Kota Denpasar', *Bisnis Dan Akuntansi*, 18.2 (2019), 104–15.

³Isma Kusmiati and others, 'Pentingnya Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja', *Karimah Tauhid*, 1.6 (2022), 869–79.

menjalankan tugas dan tanggung jawab selama bekerja agar pekerjaan karyawan berjalan dengan lancar sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meningkat karena adanya fasilitas yang dibutuhkan. Sehingga dapat diartikan, motivasi adalah keadaan yang memberi semangat kepada karyawan untuk bisa meraih sasaran perusahaan dengan baik motivasi juga merupakan sikap mental dan positif dari seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja sehingga mampu mendorong karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal dan memiliki mutu yang baik dalam perusahaan.

Motivasi kerja ini, dapat dikaji dengan menggunakan Teori Abraham Maslow yang di dalamnya membahas bahwa manusia memiliki *needs* (kebutuhan, dorongan, baik *intrinsic* maupun *ekstrinsic*), kemunculannya sangat bergantung pada kepentingan pribadi. Melalui pernyataan tersebut, Maslow menyusun *needs hierarchy theory* untuk memberikan jawaban tingkat kebutuhan manusia.⁴ Menurut teori kebutuhan Maslow, kompensasi emosional adalah tingkat kebutuhan yang paling tinggi, yaitu aktualisasi diri. Menurut teori ini, ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri mereka dan juga menerima penghargaan atau pengakuan dari perusahaan atas apa yang mereka capai, mereka akan merasa lebih bahagia dan termotivasi.⁵

⁴Elisa Sari and Rina Dwiarti, 'Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta', *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6.1 (2018), 58.

⁵Kevin Gunawan, 'Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen*, 2.2 (2017), 1576–80.

Menurut Maslow, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan untuk tumbuh, hanya jika kebutuhan akan kekurangannya telah terpenuhi, dalam hal itu dapat disimpulkan bahwa tingkat kebutuhan hidup individu kian tinggi motivasi pekerjaan yang dimiliki untuk memenuhi tingkat kebutuhan tersebut sampai mendapat kepuasan dari pencapaian yang bisa dicapai.⁶ Salah satu dampak motivasi kerja dalam diri karyawan yaitu memiliki tingkat produktivitas kerja yang meningkat dan lebih baik dari hari ke hari. Hasil kerja inilah yang akan menentukan sejauh mana tingkat kerja karyawan dalam melaksanakan kinerja dalam perusahaan. Armstrong menyatakan bahwa ada korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, ketika motivasi karyawan meningkat, usaha dan kinerja mereka cenderung meningkat, tetapi ketika motivasi menurun, produktivitas kerja juga dapat menurun.⁷ Oleh karena itu, dalam proses meningkatkan produktivitas karyawan, motivasi kerja sangat penting. Hasil kerja yang dihasilkan dapat meningkatkan kualitas perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan hubungan perbandingan kualitas dan kuantitas dalam durasi waktu dalam mencapai efektifitas dan efisiensi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Jadi produktivitas ini berkaitan dengan masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Produktivitas kerja

⁶Anisa Hasna Nur Ajijah and others, 'Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)', *Jurnal Publisitas*, 8.1 (2021), 1–10.

⁷Arif Yusuf Hamali, 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung', *The Winners*, 14.2 (2013).

dapat di ukur dengan cara menghitung jam kerja dan hasilnya per hari, pengukuran produktivitas karyawan ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam proses pemberian hak kepada setiap karyawan yang bekerja.

Baik produktivitas kerja maupun motivasi kerja terkait satu sama lain; produktivitas tergantung pada apakah perusahaan dan karyawan memiliki motivasi yang seimbang, dan etos kerja karyawan dapat memengaruhi produktivitas secara keseluruhan.⁸ Hasil observasi awal menunjukkan bahwa PT Pegadaian Rantepao memiliki fenomena yang menarik: motivasi kerja karyawan terus meningkat dari tahun ke tahun. Ini terlihat dari pencapaian hasil kerja yang semakin baik serta kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi dengan cepat dan sesuai harapan.

Salah satu fakta yang dapat dilihat yaitu target pembukaan pegadaian digital yang ditarget seratus perbulan dan melalui wawancara pada pemimpin Unit PT Pegadaian Rantepao (pasar pagi) bapak Theopilus limin target dari pembukaan PDS selalu tercapai dan bahkan biasa lebih dari target yang ditentukan, hal tersebut yang akan membuat mitra kerja PT Pegadaian akan berkembang secara pesat dengan adanya motivasi tinggi dari setiap pegawai untuk sama-sama memajukan perusahaan. Tingkat kebutuhan

⁸Aida Vitayala, 'MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS PENYULUH PERTANIAN LAPANGAN: KASUS KABUPATEN SUKABUMI', Jurnal Penyuluhan, 3 (2007) 10.2015.

karyawan dalam proses pemenuhan kebutuhan akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan dan cara agar kebutuhan tersebut bisa terpenuhi seperti yang Abraham Maslow tuliskan.⁹

Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena karyawan PT Pegadaian Rantepao menunjukkan motivasi yang tinggi untuk bekerja. Peneliti ingin mengetahui sejauh mana tingkat motivasi tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan ketika motivasi karyawan berada pada level yang optimal.

Ricky Noor Permadi melakukan penelitian sebelumnya berjudul "Dampak Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Botang."¹⁰ Penelitian sebelumnya dan penelitian ini keduanya membahas hubungan antara motivasi kerja dan peningkatan produktivitas karyawan. Namun, penelitian ini secara khusus berfokus pada teori kebutuhan Abraham Maslow untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

⁹Sri Mulyeni and others, 'Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1.2 (2023), 59–67.

¹⁰Ricky Noor Permadi, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bontang', *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2015), 1–13.

B. Fokus Masalah

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis motivasi kerja menggunakan teori Hierarchy of Needs Maslow untuk melihat sejauh mana motivasi kerja karyawan di PT Pegadaian Rantepao Toraja Utara.

C. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Pegadaian Rantepao Toraja Utara yang dikaji menggunakan teori Abraham Maslow?

D. Tujuan Penelitian

Dengan menggunakan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai landasan penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan tingkat motivasi kerja karyawan PT Pegadaian Rantepao Toraja Utara.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penulis berharap semoga tulisan ini memberikan sumbangsi pemikiran bagi IAKN TORAJA program studi Psikologi Kristen dalam pengembangan mata kuliah psikologi industri dan organisasi terkait dengan motivasi kerja dan hubungannya dengan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Sebagai referensi bagi pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai target.
- b) Bagi penulis dapat menambah wawasan mengenai motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan.
- c) Peneliti dapat mengetahui sejauh mana motivasi kerja ini berpengaruh dalam proses peningkatan produktivitas kerja.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan karya ilmiah adalah sebagai berikut:

BAB I terdapat: Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian (teori dan praktis), penelitian sebelumnya, serta metode penulisan.

BAB II berisikan: Pembahasan yang didalamnya terdapat kajian teori tentang pengertian motivasi secara umum, teori motivasi Abraham Maslow dalam prespektif motivasi kerja, produktivitas,

BAB III berisikan: metode penelitian didalamnya terdapat jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, informal, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Berisikan : temuan penelitian dan analisis di dalamnya terdapat deskripsi subjek, deskripsi hasil penelitian, dan analisis penelitian.

BAB V Memuat: penutup yang didalamnya terdapat kesimpulan dan saran.