

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting. Bagaimana sempurnanya suatu organisasi dalam perencanaan, kebijaksanaan, teknologi yang dimiliki, semua itu tidak dapat berjalan dengan lancar apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Apalagi dewasa ini dimana tingkat persaingan bisnis begitu ketat, perkembangan teknologi yang canggih, membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Pihak manajemen harus bijaksana dalam mengelola sumber daya manusia, karena manusia bukanlah mesin yang bekerja secara mekanis dan mengandalkan logika saja, tetapi menyangkut juga aspek psikologis. Sumber daya manusia mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja, apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Musanef (1993: 66) berhasil tidaknya suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia-manusianya tidak memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh kerja sama tersebut. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Foster (Wahyu Sumidjo, 1992: 98) yang menyatakan bahwa tidak tersedianya tenaga kerja dari jenis apapun akan membuat bagian itu tidak mampu melaksanakan hal yang sebenarnya bisa dilaksanakan.

Prestasi kerja pada dasarnya mempunyai pandangan bahwa pekerjaan masa lalu dan pekerjaan hari ini harus lebih baik dari pekerjaan masa lalu dan pekerjaan saat yang akan datang harus lebih baik dari saat ini. Sikap mental tersebut perlu dikembangkan pada pegawai yang terkait dalam proses produksi, sehingga akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap perbaikan prestasi kerjanya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri (*motivasi*) dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternal, antara lain pendidikan, ketrampilan, kemampuan, disiplin, pengawasan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Buchari Zainun (Bambang Kusriyanto, 1991: 122) menyatakan bahwa motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuainya dapat ditunjukkan pada pengarahannya potensi sumber daya manusia dengan jalan menimbulkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, menciptakan kebersamaan, dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang. Karena sesuatu dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang yang lainnya.

Aspek kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu saja sangat menentukan prestasi kerjanya. Apalagi pekerjaan yang ditangani menyangkut masalah teknis dan penggunaan teknologi serta dilaksanakan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan maka akan semakin dirasakan pentingnya kemampuan (*ability*) seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gibson (1991: 124) mengemukakan bahwa karena banyak pekerja mungkin kurang mempunyai keahlian yang dibutuhkan, maka manajer harus benar-benar menyediakan lebih banyak waktu untuk mendidik,

melatih dan menciptakan suasana dorongan yang positif untuk pekerja. Para manajer harus memutuskan bagaimana membuat kerja yang lebih baik atau paling tidak harus mampu mencapai prestasi kerja yang diinginkan dalam mendukung target dan tujuan perusahaan. Kenyataan dalam praktek kemampuan individu dalam perusahaan sangat beraneka ragam dan menjadi tugas berat bagi manajer untuk membuat setara kemampuan masing-masing karyawan agar segala jenis pekerjaan dalam perusahaan dapat terselesaikan dengan baik dan prestasi kerja meningkat dari waktu ke waktu.

Demikian halnya dengan PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengecoran pipa, ada indikasi absensi sumber daya manusia cenderung fluktuatif, terdapat konflik antar karyawan yang menjadi penyebab terhambatnya kemajuan prestasi kerja mereka selama ini.

Berdasarkan uraian di atas, perlu diteliti tentang “ **Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pengecoran Pipa PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang**”.

1.2. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang secara simultan (serentak) ?

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, berkaitan upah dengan pemenuhan kebutuhan hidup, tingkat kehadiran karyawan, penghargaan dari perusahaan dan insentif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang.
2. Kemampuan, berkaitan dengan kemampuan fisik untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serta berkaitan dengan kemampuan intelektual seperti pemahaman terhadap instruksi perusahaan, pemahaman menerjemahkan perintah atasan, pemahaman dalam menggunakan peralatan kerja di PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang.
3. Prestasi kerja, berkaitan dengan efisiensi kerja dan produktivitas kerja dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indonesia Steel Tube Works (ISTW) Di Semarang secara simultan (serentak).

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan kebijaksanaan pengelolaan ketenagakerjaan terutama dalam hal peningkatan prestasi kerja.
2. Bagi kepentingan akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori di bidang manajemen sumber daya manusia yang pernah dipelajari penulis di bangku kuliah dengan keadaan nyata di perusahaan yang berkaitan dengan pengaruh faktor motivasi kerja dan kemampuan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

