

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin besar suatu organisasi, semakin banyak pegawai/karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan pegawai sebagai salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Maka tidak salah apabila kita menetapkan faktor pegawai sebagai unsur yang sangat penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya.

Menurut Gomes (2003:247), produktivitasnya kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasi karyawan tersebut di perusahaan. Seorang karyawan ingin mencapai prestasi yang setinggi-tingginya sesuai dengan prestasinya. Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor motivasi. Untuk mengelola faktor produksi tenaga kerja, agar mereka dapat memberikan karyanya dengan maksimal, untuk itu kepada mereka diberikan suatu motivasi yang berguna sebagai pendorong dan pemberi semangat di dalam melaksanakan tugasnya. Karena telah kita ketahui bahwa unsur manusia merupakan unsur yang kompleks, dimana manusia mempunyai nafsu, keinginan, kebutuhan-kebutuhan, dan jika semua keadaan tersebut terpenuhi maka akan dapat menimbulkan kepuasan, sehingga mereka akan berkerja dengan penuh semangat dan diharapkan produktivitasnya dapat meningkat.

Untuk menciptakan kondisi yang demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Rivai (2014:472), pada dasarnya pemberian motivasi ini merupakan hal yang dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memotivasi tenaga kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan memberikan kompensasi langsung yang berupa gaji/upah, kenaikan jenjang jabatan yang lebih tinggi atau pemberian penghargaan pujian terhadap pegawai yang berbakat, serta yang berupa

tunjangan-tunjangan dan memungkinkan memperhatikan lingkungan kerja para pegawai dari organisasi tersebut sehingga pegawai dapat memiliki semangat dan kegairahan kerja dan termotivasi di dalam melaksanakan tugasnya dan pada akhirnya tujuan organisasi tersebut dapat terwujud atau terlaksana dengan baik.

PT Sri Varia Wisata Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang biro perjalanan khususnya perjalanan haji & umroh yang beralamat di Jl. Melur No. 14 Major Zen, Komp. PT Pusri, Palembang.

Salah satu tujuan PT Sri Varia Wisata juga ingin meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan motivasi sebagai pendorong agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tugas pimpinanlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada di dalam organisasi, terutama sumber daya manusianya melalui motivasi. Namun yang menjadi permasalahan pada PT Sri Varia Wisata, apakah dengan pemberian motivasi akan membuat pegawai dapat bekerja lebih produktif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Dari uraian tersebut di atas maka penulis ingin meneliti sampai sejauh mana peranan motivasi yang telah ada dan telah dilakukan oleh PT Sri Varia Wisata dan motivasi yang diberikan oleh PT Sri Varia Wisata pada karyawannya yaitu dengan memberikan gaji yang sudah diatas UMR (Upah Minimum Regional) dan pemberian tunjangan yang mencukupi. Maka dari itu penulis tertarik untuk membahas hal tersebut ke dalam laporan akhir dengan judul **“Peranan Motivasi Menurut Hierarki Kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas , maka dapat ditentukan beberapa identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan yang diberikan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.
- b. Komponen motivasi apa yang paling dominan berpengaruh pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

Dari identifikasi masalah tersebut, maka dapat ditarik masalah pokoknya adalah **“Bagaimanakah Peranan Motivasi Menurut Hierarki Teori Kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang?”**.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan, yaitu: Peranan motivasi menurut hierarki kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

1.4.2 Manfaat

1) Bagi Penulis

Sebagai pengetahuan dan informasi dalam mengembangkan wawasan akademik dan pengetahuan praktis penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

2) Bagi Perusahaan

Sebagai informasi untuk menjadi salah satu masukan mengenai peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT Sri Varia Wisata Palembang.

3) Bagi Pihak Lain

Sebagai salah satu literatur bagi pihak lain yang membutuhkan khususnya mahasiswa yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar dalam pembahasan permasalahan akan lebih terarah dan tidak terjadi penyimpangan. Penulis melakukan penelitian mengenai peranan motivasi menurut hierarki teori kebutuhan pada PT. Sri Varia Wisata Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti dengan cara membuat kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Sri Varia Wisata Palembang.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui karya ilmiah penelitian sebelumnya yaitu laporan akhir dan data yang diterbitkan oleh perusahaan yaitu artikel yang memuat profil perusahaan.

B. Sumber Data

1. Didapat dari literatur-literatur serta wawancara langsung dengan pegawai PT Sri Varia Wisata Palembang.
2. Studi kepustakaan yang berhubungan dengan kasus yang diteliti.
3. Studi dan disiplin ilmu lainnya yang mendukung dan mempunyai hubungan dengan kasus yang diteliti.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Riset Lapangan (*Field Research*)

1. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti serta pencatatan data-data yang diperlukan di dalam penyusunan laporan ini.

2. Wawancara (*Interview*)

Yaitu dengan mengadakan tanya jawab lisan dan dialog langsung dengan pihak-pihak terkait dengan pokok-pokok bahasan yang berwenang memberikan informasi tentang keadaan PT Sri Varia Wisata Palembang.

3. Kuesioner

Yaitu cara mengumpulkan data dengan memberikan dan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan kepada karyawan yang bersangkutan dari jawaban itulah penulis dapat melengkapi data dan menarik kesimpulan.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Pada metode ini penulis memanfaatkan sumber-sumber tertulis lain dengan mempelajari dan mengumpulkan teori yang digunakan dalam pembahasan dari buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang ada dan dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

1.5.4 Populasi dan Sampel

Dalam Penelitian ini, penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik *non probability sampling* salah satunya dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2007:91) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sample jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

PT Sri Varita Wisata memiliki 30 Karyawan Tetap dan 93 Karyawan TKNO (Tenaga Kerja Non Organik), dimana Karyawan TKNO ini merupakan karyawan outsourcing.

Jadi penulis hanya mengambil populasi dari Karyawan Tetap pada PT Sri Varita Wisata, dan mengambil sampel sebanyak 30 karyawan.

1.5.5 Metode Analisis

a. Metode Kualitatif

Adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar formulasi statistik dapat dipergunakan. Caranya adalah dengan mengklasifikasikannya dalam bentuk kategori (Yusi dan Idris, 2009:102).

b. Metode Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Yusi dan Idris, 2007:102). Analisis pada penulisan ini yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan pembobotan skala *likert*.

Skala *Likert*

Menurut Riduwan dan Akdon (2013:16), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial, adapun pertanyaan atau pernyataan dalam skala *likert* dapat diberi skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

Untuk mengelolah data kuantitatif dalam penelitian ini, penulis menggunakan perhitungan secara persentase. Metode ini penulis gunakan untuk menghitung persentase jawaban kuesioner yang di bagikan kepada karyawan PT Sri Varia Wisata Palembang. Menurut Riduwan dan Akdon (2013:18), rumus persentase dan kriteria interpretasi skor adalah sebagai berikut:

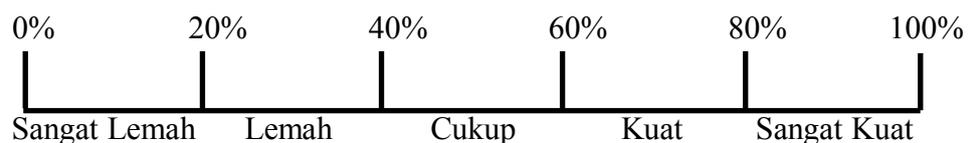
$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian : Jawaban Responden x Bobot Nilai (1-5)

Skor Ideal : Skala Nilai Tertinggi x Jumlah Responden



Keterangan: Kriteria interpretasi skor

Skor (0% - 20%) = Sangat Lemah

Skor (21% - 40%) = Lemah

Skor (41% - 60%) = Cukup

Skor (61% - 80%) = Kuat

Skor (81% - 100%) = Sangat Kuat