

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan terdapat dua belah pihak yang saling berkepentingan dan ketergantungan satu sama lain. Kedua belah pihak itu adalah perusahaan dan karyawan, dimana diantara dua pihak tersebut kadangkala terjadi perbedaan persepsi tentang hak dan kewajiban. Di satu sisi perusahaan ingin mengharapkan karyawan bekerja dengan baik, dan dari sisi karyawan menginginkan gaji, insentif, dan fasilitas-fasilitas yang layak dari perusahaan. Hal tersebut tidak dapat dihindari oleh perusahaan, karena apa yang diharapkan dari kedua belah pihak tidak akan dapat dipenuhi secara utuh. Oleh karena itu maka seorang pemimpin yang baik harus dapat memotivasi karyawannya sehingga dapat menjadi pendorong yang efektif dan pada akhirnya kinerjanya pun dapat ditingkatkan.

Motivasi pada dasarnya merupakan kemauan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal, sehingga motivasi karyawan menyangkut kemauan dari seorang karyawan untuk melakukan sesuatu bagi organisasi tempat dia bekerja. Secara lebih jelas Robbins (2007:355) mengemukakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Berbagai teori tentang motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli salah satunya adalah teori motivasi ERG oleh Alderfer (dalam Kreitner dan Kinicki 2014:214-215), Alderfer beragumen bahwa ada tiga kelompok

kebutuhan inti yaitu Eksistensi(*Existence*), Keterkaitan(*Relatedness*), dan Pertumbuhan(*Growth*). Kelompok Eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materi dasar mencakup rasa lapar, haus, pakaian, rumah serta keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kelompok Keterkaitan yaitu hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antarpribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain mencakup kasih sayang, rasa memiliki, dan persahabatan. Kelompok kebutuhan Pertumbuhan yaitu hasrat pengembangan diri mencakup faktor penghormatan diri seperti penghargaan diri, prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.

Teori ERG tidak mengasumsikan hierarki yang bertingkat-tingkat dan kaku di mana kebutuhan yang lebih rendah harus lebih dulu dipuaskan sebelum lanjut ke kebutuhan yang lebih tinggi selain itu dalam teori ERG mengatakan bahwa bila tingkat kebutuhan tertentu pada urutan lebih tinggi terhalang, maka hasrat individu untuk meningkatkan kebutuhan tingkat lebih rendahnya akan berlangsung seperti ketidakmampuan memuaskan akan interaksi sosial maka meningkatkan hasrat untuk memiliki banyak uang atau kondisi kerja yang lebih baik. Kebutuhan tingkat lebih rendah yang terpuaskan akan menghantar ke hasrat untuk memenuhi kebutuhan lebih tinggi tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator pada saat yang sama. Teori ERG lebih konsisten dengan pengetahuan kita mengenai perbedaan individual di antar manusia. variabel-variabel seperti pendidikan, latar belakang keluarga, dan lingkungan budaya dapat mengubah minat atau daya dorong yang dimiliki sekelompok kebutuhan pada individu tertentu.

Menurut pendapat Djati (1999:25) untuk lebih meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawan dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para pekerja, baik kebutuhan fisiologi ataupun kebutuhan-kebutuhan lain, seperti kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan. Serta kebutuhan aktualisasi diri. Makin tepat usaha pemberian motivasi, maka produktivitas tenaga kerja makin tinggi sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun pekerja.

Menurut Mahesa (2010:15) Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan 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 motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang

apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. Pendapat Robbins (2007:402) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M) dan kesempatan atau opportunity (O) jadi kinerja yaitu ($A \times M \times O$) artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Penelitian topik serupa pernah dilakukan oleh Kakkos dan Trivellas di Yunani pada tahun 2011. Penelitian tersebut menghasilkan adanya pengaruh signifikan antara “Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap kinerja kerja” studi dari industri perbankan di Yunani. Peneliti memilih menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Dipilihnya industri otomotif karena persaingan bisnis di bidang otomotif semakin kompetitif untuk mendapat konsumen pasar, mereka berlomba-lomba dengan berbagai cara untuk dapat memasarkan dan menjual untuk menambah pasar sasaran. Objek tenaga penjual dipilih karena dalam menjalankan kegiatan usahanya, tenaga penjual dianggap sebagai penggerak utama dalam menaikkan volume penjualan produk perusahaan sehingga untuk mendapatkan volume penjualan yang baik maka kinerja tenaga penjual harus terus diberikan motivasi yang dipengaruhi dari pemimpin perusahaan tersebut. Bagi perusahaan, kinerja yang dipengaruhi motivasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan. Dalam sumber daya manusia, perusahaan akan meningkatkan dan mempertahankan kinerja dengan motivasi yang dimiliki perusahaan agar kinerja karyawan akan terus membaik. Berpijak pada uraian diatas inilah akan dilakukan penelitian dengan judul :

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Otomotif di Surabaya

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi eksistensi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya?
2. Apakah motivasi keterkaitan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya?
3. Apakah motivasi pertumbuhan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pemotivasian tenaga penjual yang terdiri dari faktor pendorong motivasi yaitu eksistensi terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya
2. Untuk menganalisis pengaruh pemotivasian tenaga penjual yang terdiri dari faktor pendorong motivasi yaitu keterkaitan terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh pemotivasian tenaga penjual yang terdiri dari faktor pendorong motivasi yaitu pertumbuhan terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini yaitu :

1. Memperkuat teori tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga penjual.
2. Mengetahui dan menganalisis dengan jelas pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga penjual.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi sebagai bahan kajian kepada perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan
2. Sebagai bahan referensi untuk bahan peningkatan kinerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Dari penyusunan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya sehingga dapat dilaporkan dengan format diantaranya sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori motivasi, kinerja karyawan dan hipotesis penelitian

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian antara lain : desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran tampilan data yang di dapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5. KEIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.