

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah adanya motivasi kerja yaitu suatu dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan atau perbuatan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2012).

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2011) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu teori motivasi yang banyak mendapat sambutan yang positif di bidang manajemen organisasi adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Abraham Maslow adalah salah satu ilmuwan yang banyak memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi dan manajemen. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Pemikiran Maslow tentang teori hierarki kebutuhan individu sudah dikenal luas, namun aplikasinya untuk kepentingan organisasi tampaknya belum mendapat perhatian penuh. Ada 5 kelompok kebutuhan yang diungkapkan oleh Abraham Maslow yaitu : (1) kebutuhan fisiologis; (2) kebutuhan rasa aman; (3) kebutuhan sosial; (4) kebutuhan penghargaan; (5) kebutuhan aktualisasi diri;

Pemikiran Abraham Maslow memberi satu petunjuk yang komprehensif dalam mengkaji kebutuhan yang bisa memotivasi manusia lebih khusus dalam suatu organisasi. Teori hierarki kebutuhan menitik beratkan pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia secara fisik, lalu berlanjut pada kebutuhan yang bersifat eksternal

yang berhubungan dengan dunia luar secara vertikal maupun horizontal dalam bingkai hierarki organisasi.

Guna lebih meningkatkan kinerja pegawai, dapat diusahakan melalui pemberian motivasi dengan melihat kebutuhan yang dominan dari para pekerja, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Makin tepat usaha pemberian motivasi, peningkatan kinerja makin tinggi sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak, baik pihak perusahaan maupun pegawai. Perbaikan sistem kerja juga mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Universitas adalah jenis perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam berbagai ilmu pengetahuan dan teknologi. Universitas merupakan perguruan tinggi dengan rumpun ilmu yang paling luas. Dengan kata lain, hampir semua jenis ilmu pengetahuan ada di Universitas. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Jember.

Universitas Muhammadiyah Jember adalah sebuah perguruan tinggi yang ada di Jember. Lembaga pendidikan ini merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah dalam bidang pendidikan tinggi. Berdiri pada 11 Maret tahun 1981, didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah Nomor: 047/III-JTM.81/81 tertanggal 1 September 1981 dan disetujui oleh Pemerintah berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 0172/Q/1982 tertanggal 10 Mei 1982.

Universitas Muhammadiyah Jember telah mendapatkan akreditasi institusi dengan nilai B dari BAN-PT. Untuk program studinya sendiri, pada saat ini Universitas Muhammadiyah Jember tercatat telah memiliki 10 Fakultas dengan 26 Program Studi yang terbagi ke dalam beberapa jenjang pendidikan yaitu Program Akademi, Diploma, Program S1 dan juga Program Pascasarjana. Dan memiliki pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Jumlah pegawai secara keseluruhan yaitu 237 orang, yang terdiri dari 131 orang pegawai tetap dan 106 orang pegawai tidak tetap.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan kategori Universitas swasta yang mampu bersaing dengan Universitas Negeri lainnya. Melihat dari berita umum Universitas Muhammadiyah Jember untuk meningkatkan kinerja pegawai pihak Rektor Muhammadiyah Jember telah menyelenggarakan training baitul arkam bagi karyawan dan dosen muda. Training ini diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dosen serta dalam memantapkan ideologi dalam bermuhammadiyah. Materi baitul arkam ini selain untuk menyangkut pembinaan akidah dan ibadah juga materi tentang kepegawaian, pemahaman hak dan kewajiban pegawai hingga upaya peningkatan etos kerja.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember 2020

Kinerja Karyawan	Jumlah Pegawai Tetap	Pegawai Tetap yang Menjalankan Tugas	%	Jumlah Pegawai Tidak Tetap	Pegawai Tidak Tetap yang Menjalankan Tugas	%
Kuantitas Kerja	131	104	80%	106	90	85%
Kualitas Kerja	131	104	80%	106	90	85%
Kedisiplinan	131	102	78%	106	82	78%
Ketepatan Waktu	131	100	75%	106	80	75%
Sikap Kooperatif	131	120	90%	106	100	95%

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember 2020

Berdasarkan tabel 1.1 telah diketahui bahwa tidak semua pegawai dalam Universitas Muhammadiyah Jember menjalankan kinerjanya dengan baik. Dilihat dari data diatas terdapat pegawai tetap dan pegawai tidak tetap dan jumlah pegawai tetap yakni 131 orang yang menerapkan kuantitas kerja sebanyak 104 orang atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan pegawai tetap. Sedangkan pada pegawai tidak tetap yang berjumlah 106 orang terdapat 90 orang yang menerapkan kuantitas kerja atau sekitar 85% dari jumlah keseluruhan pegawai tidak tetap.

Kedua yaitu kualitas kerja. Dari 131 pegawai tetap ada sebanyak 104 orang yang menjalankan kualitas kerja atau sekitar 80% dari jumlah keseluruhan pegawai tetap. Sedangkan pegawai tidak tetap yang berjumlah 106 terdapat 90 orang yang menjalankan kualitas kerja atau sekitar 85% dari jumlah keseluruhan.

Ketiga yakni kedisiplinan. 102 orang dari 131 pegawai tetap yang menjalankan kedisiplinan sekitar 78% dari jumlah keseluruhan pegawai tetap. Untuk pegawai tidak tetap yang berjumlah 106 orang terdapat 82 orang yang melaksanakan kedisiplinan atau sekitar 78% dari jumlah keseluruhan.

Keempat yaitu ketepatan waktu. Dari 131 jumlah pegawai tetap ada 100 orang yang mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu atau sekitar 75% dari jumlah keseluruhan. Sedangkan pegawai tidak tetap ada sejumlah 106 orang dan sebanyak 80 orang yang mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu atau sekitar 75% dari jumlah keseluruhan.

Terakhir yakni sikap kooperatif, dari 131 jumlah pegawai tetap terdapat 120 orang yang melaksanakan sikap kooperatif saat bekerja atau sekitar 90%. Sedangkan untuk pegawai tidak tetap yang berjumlah 106 orang terdapat 100 orang yang menjalankan sikap kooperatif saat bekerja atau sekitar 95% dari jumlah keseluruhan pegawai tidak tetap.

Berdasarkan uraian tersebut, Maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Fisiologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
- b. Apakah teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Rasa Aman berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
- c. Apakah teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
- d. Apakah teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?
- e. Apakah teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Fisiologis terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Rasa Aman terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Sosial terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Penghargaan terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teori Motivasi Abraham Maslow berdasarkan kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi positif bagi berbagai pihak, yaitu :

- a. Bagi Objek Yang Diteliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi Universitas Muhammadiyah Jember sebagai referensi di dalam motivasi guna meningkatkan kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.
- b. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas lagi, serta mampu mempraktekkan teori yang telah didapat selama kuliah dengan realitas yang terjadi dilapangan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember.