

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era kompetisi yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Kunci utama kinerja adalah bagaimana organisasi mampu mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2006).

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk

mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan atau pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja menurut Rivai & Basri (dalam Rosyidi & Suryadi, 2013) adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja menurut Handoko (2001) adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru, namun begitu pekerja tua punya pengalaman, etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Umur berbanding terbalik terhadap kemangkiran, di mana pekerja yang tua lebih kecil kemungkinan untuk berhenti bekerja. Umur juga berpengaruh terhadap produktivitas, di mana makin tua pekerja makin merosot produktivitasnya, karena

ketrampilan, kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi menurun dengan berjalannya waktu. Berdasarkan kajian diatas berarti dapat dikatakan bahwa semakin tua umur tenaga kesehatan semakin berkurang kinerjanya.

Survei yang dilakukan oleh Vegard Skirbekk menyatakan bahwa prestasi kerja individu ditemukan menurun dari sekitar usia 50 tahun, dan meningkat hampir seumur hidup. Penurunan produktivitas pada usia lanjut sangat kuat untuk menyelesaikan tugas dimana tugas tersebut untuk pemecahan masalah, belajar lagi dan kecepatan yang diperlukan menurun. Sementara dalam pekerjaan dimana pengalaman dan kemampuan verbal orang yang lanjut usia mengalami produktivitas yang lebih tinggi (<http://www.demogr.mpg.de/> diunduh pada tanggal 12 Mei 2015).

Penelitian yang dilakukan di wilayah metropolitan Detroit dengan sampel sebanyak 1.491 orang dewasa dengan usia 60 tahun dan lebih tua menyatakan hasil penelitian bahwa penurunan terkait usia jelas dalam kinerja dalam sampel populasi ini, selain itu penilaian memori juga menurun di seluruh kelompok usia (<http://psycnet.apa.org/journals/> Diunduh pada Tanggal 2 April 2015.).

Menurut Sutermeister (dalam Sitanggang, 2010) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Teori kinerja menurut Gie dan Ibrahim Sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim (dalam Sinurat, 2013) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh: (a) Motivasi kerja; (b) Kemampuan kerja; (c) Perlengkapan dan fasilitas; (d) Lingkungan eksternal; (e) *Leadership*; (f) Misi strategi; (g) Fasilitas kerja; (h) Kinerja individu dan organisasi; (i) Praktik manajemen; (j) Struktur; (k) Iklim kerja.

Pengaruh motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari penelitian Muogbo (2013) tentang pengaruh motivasi karyawan pada organisasi kinerja. Dalam penelitiannya yang melibatkan 17 perusahaan manufaktur di tiga zona senator dari Anambra Negara Nigeria. Hasil yang diperoleh dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja di sebuah organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini sejalan dengan teori ekuitas yang menekankan bahwa keadilan dalam paket remunerasi cenderung menghasilkan lebih tinggi kinerja pekerja. Peneliti merekomendasikan bahwa semua perusahaan harus mengadopsi imbalan ekstrinsik mereka berbagai perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Penurunan aktivitas dan ketidakberdayaan, sering dialami orang usia lanjut. Lansia yang masih melakukan aktivitas kehidupan sehari-hari dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara lain yaitu faktor fisik, faktor psikis dan faktor lingkungan, dimana faktor lingkungan sangat mendukung mereka untuk tetap beraktivitas sehingga muncul adanya motivasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menggerakkan seseorang berperilaku tertentu, yang muncul dari dalam diri seseorang dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Yanti, 2009)

Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bersemangat dan tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dengan kata lain pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi (Nawawi, 2001). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian ini akan dilakukan di Lantamal V Surabaya. Lantamal V Surabaya adalah salah satu dari beberapa pangkalan militer TNI Angkatan Laut di Indonesia yang bermarkas di Surabaya, Jawa Timur. Dalam Lantamal V Surabaya ini terdapat satuan kerja diantaranya yaitu:

Dandenma Lantamal V (Detasemen Markas Komando), Diskes lantamal V (Dinas Kesehatan), Fasharkan (Fasilitas Pemeliharaan dan pemeliharaan Kapal), Disbek Lantamal V (Dinas Perbekalan), Satkom Lantamal V (Satuan Komunikasi), Primkopal (Primer Koperasi Angkatan Laut), Disfaslan (Dinas Fasilitas Pangkalan), dan lain sebagainya.

Menjelang pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Fasharkan dan Diskes ini dibekali dengan keterampilan yang biasa disebut dengan bekram (pembekalan dan keterampilan) diantaranya yaitu keterampilan pada bidang perternakan, perikanan, pertanian, otomotif, tata boga, kecantikan, mengemudi, *security*, pengelasan, dan lain sebagainya. Adanya pembekalan ini diharapkan memberikan motivasi kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan pensiun, sehingga anggota tetap semangat kerja meskipun akan menghadapi masa pensiun (hasil wawancara dengan bapak Junaedi, 27 April 2015, 19.00).

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lantamal V Surabaya. Peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun di Lantamal V Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun di Lantamal V Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi pensiun di Lantamal V Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Mendapatkan pengalaman sekaligus juga sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan di bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada pemimpin untuk melakukan upaya-upaya dalam rangka peningkatan kinerja melalui motivasi kerja.

Diharapkan dapat dijadikan masukan dalam kehidupan sehari-hari ketika bekerja untuk dapat melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, sehingga tidak mempengaruhi kinerja saat bekerja dan tetap mempunyai persiapan menjelang pensiun.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sebuah proses dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh khususnya mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menghadapi masa pensiun.

E. Keaslian Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini peneliti telah mengemukakan beberapa kajian riset terdahulu tentang variabel kinerja dan motivasi kerja yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ruyatnasih, Anwar, dan Beni (2013) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitrabuana Jaya Lestari”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. MitraBuana Jaya Lestari. Hasil penelitian disimpulkan gaya kepemimpinan yang digunakan pada perusahaan tersebut adalah gaya kepemimpinan kharismatik. Tingkat kinerja karyawan di PT. Mitrabuana Jaya Lestari berada tingkat baik. Gaya kepemimpinan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 25.5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Peneletian selanjutnya “Hubungan Antara Presepsi karyawan Terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja

Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif atasan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di RS Muji Rahayu. Hasilnya diperoleh memiliki hubungan yang dengan arah hubungan yang positif, yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif yang digunakan atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh para karyawan (Adisty, 2013).

Penelitian lainnya yaitu Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Haragon Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya (Leonardo dan Eddy, 2013)

Selanjutnya penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Noviansyah dan Zunaidah (2011) tentang Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui stress kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama stress kerja telah pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi, pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Kemudian penelitian berjudul Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan menguji kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi antara motivasi dan kinerja pegawai. Analisis data menggunakan metode regresi. Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai (Harry, Veronika. 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Windy, Gunasti (2012) mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Penelitian ini untuk menentukan apakah kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang mempengaruhi secara signifikan

kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi tidak ada yang signifikan efek pada kinerja karyawan

Selanjutnya penelitian mengenai “Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini IBL (Irelandia Blyth Ltd) adalah sebuah perusahaan besar dengan omset tinggi dan karenanya dapat menerapkan sistem yang cukup baik yang mungkin tidak mungkin dengan lainnya perusahaan dengan omset lebih rendah. Selain itu, mereka berada dalam posisi untuk menarik karyawan terbaik juga. Orisinalitas penelitian ini telah memberikan beberapa wawasan tentang usaha membuat perusahaan lokal untuk memotivasi karyawan (S. Chintaloo dan Jyoti 2013).

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Rangga, Djahur, dan Ika (2013) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan

koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Perbedaan pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah subjek penelitian, subjek yang akan digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan rentang usia lima tahun menjelang masa pensiun yaitu berkisar usia 53-58 tahun yang berada di Lantamal V Surabaya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan termasuk penelitian korelasional, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment pearson* untuk mengetahui hubungan variabel penelitian. Sedangkan variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu motivasi kerja (x) dan kinerja (y).

Penelitian ini dilakukan atas ide dan pemikiran dari peneliti sendiri. Penelitian ini belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Dengan demikian, jika dilihat kepada permasalahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan karya ilmiah yang asli dan bukan plagiasi.