

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif. SDM juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berawal dari pemikiran tersebut, maka produktivitas organisasi sangatlah ditentukan oleh produktivitas SDM yang bersangkutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara yang sangat berkaitan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya manajemen yang baik dalam pengelolaan SDM, organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien. Dengan demikian, MSDM memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan kualitas dan mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal. Hal tersebut tidak serta-merta terjadi tanpa adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan tersebut.

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan. Karyawan juga memiliki tujuan yang harus terpenuhi, sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan karyawan. Dengan demikian, untuk mengintegrasikan antara tujuan perusahaan dan tujuan karyawan, perlu diketahui terlebih dahulu apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Bagi seorang karyawan, apabila sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, ini menandakan bahwa peningkatan kinerja merupakan sebuah dampak positif dari adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Banyak teori dari para ahli yang membahas tentang motivasi, seperti *Hierarchy Of Needs* yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow, Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg, Teori *ERG* oleh Clayton Alderfer, Teori Kebutuhan oleh David McClelland, dan Teori Harapan dari Vroom, semuanya menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Maslow (1994) dalam buku yang berjudul "*Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*" mengidentifikasi adanya lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang kebutuhan yang lebih tinggi dan apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi.

Faktor pertama adalah kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan pokok atau kebutuhan dasar, misalnya kebutuhan akan pangan, sandang dan papan, sehingga untuk memenuhi kebutuhan ini seseorang harus bekerja. Bagi seorang karyawan, gaji atau upah yang diterima merupakan hal utama yang digunakan untuk memenuhi hidup minimumnya. Adapun faktor-faktor tersebut diantaranya kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Tabel 1 Klasifikasi Gaji Karyawan PT. CPB Tanjung Bintang

No	Range Gaji	Jumlah Karyawan
1	< 4.500.000	63 Karyawan
2	4.500.000 - 6.500.000	8 Karyawan
3	> 6.500.000	13 Karyawan
Jumlah		84 Karyawan

Sumber : *Laporan Tahunan* PT. CPB 2013

Penggajian bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi karena besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja, sehingga dipastikan bahwa uang adalah bernilai, karena dapat ditukarkan dengan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin besar uang yang diterima karyawan sebagai akibat dari kebijakan penggajian, semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian, mereka akan mendapatkan ketenangan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga akan menimbulkan semangat dan peningkatan kinerja. Dengan demikian, setiap organisasi harus dapat menetapkan kebijakan penggajian yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Faktor kedua adalah kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan kondisi aman dan tentram, bebas dari rasa takut akan kehidupannya di masa yang akan datang, dan adanya jaminan akan pekerjaan bila terjadi sesuatu atas dirinya.

Tabel 2 Kelengkapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

No	Keterangan	Jumlah
1	Helm Lapangan	200 Buah
2	Alarm Tanda Bahaya	5 Titik
3	Masker Lapangan	200 Buah
4	Baju Laboratorium	10 Set
5	Asuransi Kesehatan	84 Paket

Sumber : *Laporan Tahunan PT. CPB 2013*

Pekerja yang mendapatkan perlindungan keamanan dalam melaksanakan tugas, hal ini akan memberikan ketenangan bagi mereka sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Bentuk pemenuhan kebutuhan rasa aman yang umumnya diperhatikan oleh organisasi adalah asuransi pensiun, tunjangan pensiun dan Asuransi Kesehatan (ASKES).

Faktor ketiga adalah kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok dengan rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang. Kebanyakan orang dalam suatu organisasi atau perusahaan menginginkan persahabatan, rasa kekeluargaan dan restu dari teman sekerjanya untuk bertingkah laku sesuai dengan norma dan nilai kelompok kerjanya. Kelompok ini membuat seseorang dapat menemukan pemahaman, pergaulan dan kesetiakawanan dalam pekerjaan. Persahabatan dan kerjasama dengan rekan sekerja adalah sumber motivasi secara individual. Karyawan menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja,

antar bawahan dan atasan dan antar karyawan dengan lingkungan masyarakat lainnya. Sikap yang menyenangkan dari teman sekerja dan atasan mempengaruhi keeratan hubungan antar mereka. Keeratan ini sangat besar artinya bila rangkaian tersebut memerlukan kerjasama tim yang tinggi. Keeratan hubungan ini merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan yang dapat menjadi motivasi utama dalam meningkatkan kinerjanya.

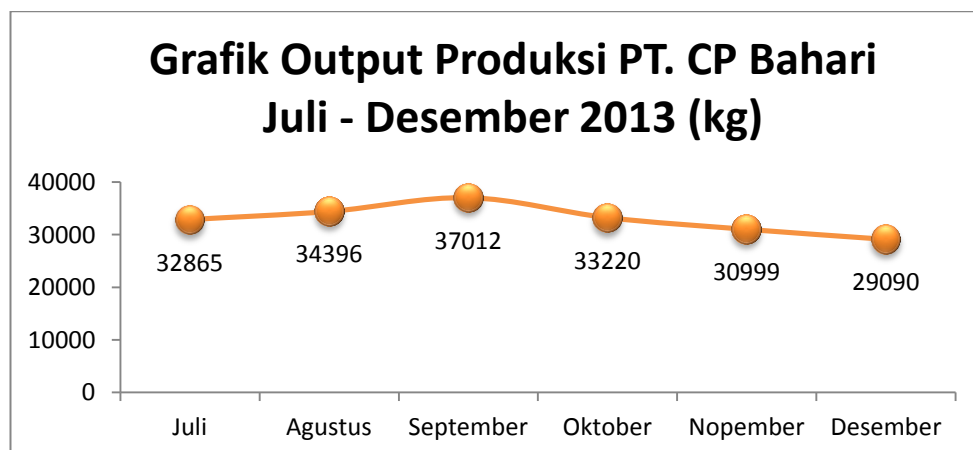
Berdasarkan observasi mengenai kebutuhan sosial yang dilakukan oleh peneliti, PT. CPB Tanjung Bintang memiliki permasalahan dalam hubungan sosial yaitu adanya ego etnis yang mengakibatkan kurang harmonisnya hubungan sosial diantara karyawan.

Faktor keempat adalah kebutuhan penghargaan yaitu merupakan penghargaan dari pimpinan atas kinerja dalam menjalankan pekerjaan. Pengakuan atas prestasi ini merupakan motivator yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Penghargaan yang diberikan bisa dalam bentuk pemberian pujian kepercayaan dan tanggung jawab serta kesempatan untuk mendapatkan promosi. Karyawan yang berprestasi harus diberikan kepercayaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa campur tangan dari pimpinan. Harus disadari bahwa pada perusahaan yang berkembang, masalah yang dihadapi makin banyak dan rumit. Sehingga, dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan, berarti membantu kerja organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Promosi jabatan mempunyai arti yang penting, sebab dengan promosi berarti kestabilan dan moral karyawan lebih terjamin, karena promosi merupakan bukti pengakuan terhadap suatu prestasi.

Faktor kelima adalah kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mewujudkan kemampuan serta mengembangkan diri di tempat dimana ia bekerja. Sehingga, suatu perusahaan harus menjalankan usaha-usaha pengembangan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Pengembangan ini mencakup karyawan perusahaan yang lama maupun yang baru. Pengembangan diorientasikan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan.

Kinerja karyawan (Dessler 2009) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berikut data *output* produksi untuk seluruh produk yang dihasilkan oleh PT.CPB Tanjung Bintang periode Juli - Desember 2013.



Gambar 1 Grafik Data *Output* Produksi PT. CPB Tanjung Bintang.
Sumber : *Production Control Division* PT. CPB 2013

Grafik data *ouput* di atas menunjukkan adanya dua fenomena yang terjadi yaitu peningkatan dan penurunan produksi secara signifikan. Peningkatan kapasitas jumlah produksi biasanya dilakukan dengan cara mempercepat waktu proses kerja. Percepatan *cycle time* diharapkan akan mampu mempercepat proses kerja sehingga semakin banyak unit produk yang dihasilkan. Sebaliknya, penurunan kapasitas jumlah produksi merupakan sebuah faktor adanya permasalahan dalam manajemen baik ditingkatan atas (*Top Management*) maupun ditingkatan menengah (*Middle Management*) pada umumnya terjadi karena adanya permasalahan individu atau kelompok karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu peneliti terdahulu yaitu Subandio (2012) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rahman Concern*” mengatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti tertarik untuk menguji teori Abraham H. Maslow dalam ruang lingkup yang lebih besar. Sehingga, PT. Central Pertiwi Bahari (CPB) yang berada di Tanjung Bintang Lampung Selatan menjadi objek dalam penelitian ini.

PT. Central Pertiwi Bratasena didirikan pada tanggal 8 juli 1994 dengan SPT BPKM No. 453/PMDN/1994, dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian No. 509/KP/IK.120/7/1995 serta Surat Keputusan Gubernur Lampung No. 5 Tahun 1996 tentang Pola Kemitraan Usaha Perikanan Inti Rakyat di wilayah Lampung. PT. Central Pertiwi Bratasena ini merupakan usaha gabungan antara investor Charoen Pokhpand Group dari Thailand dengan PT. Bratasena

Perkasa Kencana. PT. Central Pertiwi Bahari Bratasena bergerak dibidang aquabisnis dengan pola usaha kemitraan inti rakyat (plasma).

Pada tahun 1998, pemilik PT. Bratasena Perkasa Kencana menarik sahamnya dari gabungan ini. Kemudian nama PT. Central Pertiwi Bratasena diganti menjadi PT. Central Pertiwi Bahari yang sudah tertuang dalam akta perusahaan Anggaran Dasar Perseroan No. 29 tanggal 13 Februari 1998 di hadapan Notaris Sutjito, S.H. Pada tanggal 28 Desember 1998 mendapatkan predikat B dari Direktorat Jendral Perikanan, Departemen Pertanian Jakarta. Pada tanggal 26 Agustus 1999 mendapatkan Program Manajemen Mutu Terpadu (PMMT) berdasarkan konsep Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP). Saat ini, mayoritas saham PT. Central Pertiwi Bahari dimiliki oleh PT. Central Protein Prima yang merupakan anak cabang Charoen Pokhpand Indonesia (CPI).

PT. CPB berada di wilayah bekas hutan register 47 Way Terusan, Kecamatan Pembantu Gedong Meneng, Kecamatan Induk Menggala, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung. Luas Lahan yang dicadangkan adalah 22.271 hektar. PT. CPB mempunyai kapasitas 15.000 plasma dan 1000 tenaga kerja. Selain itu, PT. CPB memiliki tempat pembenuran (*hatchery*) yang terletak di Desa Suak, Lampung Selatan seluas 130 hektar. PT. CPB juga memiliki pabrik pakan udang yang terletak di Tanjung Bintang, Lampung Selatan.

PT. CPB yang berada di Tanjung Bintang Lampung Selatan memiliki karyawan tetap sebanyak 84 orang yang terbagi dalam 2 pabrik, yaitu pabrik pakan udang sebanyak 50 karyawan dan pabrik pakan ikan sebanyak 34 karyawan. Berikut data karyawan tetap PT. CPB yang berada di Tanjung Bintang Lampung Selatan.

Tabel 3 Data Karyawan PT. CPB Tanjung Bintang 2013

No	Pabrik	Jumlah Karyawan
1	Pabrik Pakan Udang	50 Karyawan
2	Pabrik Pakan Ikan	34 Karyawan
Jumlah		84 Karyawan

Sumber : *Laporan Tahunan* PT. CPB 2013

Suatu perusahaan harus memiliki kebijakan dan aturan-aturan yang menjaga hubungan baik seluruh karyawan sehingga timbul suasana kerja yang kondusif yang memicu peningkatan prestasi karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, dibutuhkan motivasi yang tinggi sehingga para karyawan mampu berprestasi dengan baik dan tidak menjadi beban dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat suatu pokok pemikiran bahwa upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seseorang pimpinan dalam memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja tidaklah hanya tergantung pada besarnya gaji atau tunjangan atau bonus semata. Memotivasi karyawan haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Berkaitan dengan hal itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menstimulasi faktor-faktor yang lain seperti kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan serta kebutuhan aktualisasi diri yang membuat dirinya mau melakukan tindakan yang lebih mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengemukakan judul **“Pengaruh Teori Motivasi Maslow Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Pertiwi Bahari Tanjung Bintang Lampung Selatan”**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah variabel motivasi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pada karyawan PT. CPB Tanjung Bintang.
2. Apakah variabel motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan PT. CPB Tanjung Bintang.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah variabel motivasi kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pada karyawan PT. CPB Tanjung Bintang.
2. Untuk menentukan variabel motivasi manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pada karyawan PT. CPB Tanjung Bintang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai acuan pimpinan dan manajemen perusahaan bila dikemudian hari mengambil keputusan terhadap masalah yang diteliti oleh peneliti.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana penambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga sebagai bahan pembandingan antara teori yang pernah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan fenomena di kehidupan nyata.

3. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk menerapkan teori-teori dan mengembangkan hipotesis-hipotesis dari hipotesis yang telah diteliti sebelumnya sehingga dapat memberikan kontribusi dalam mendukung dan menegakkan hipotesis dan teori-teori yang telah ada.