

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi setiap perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor yang penting untuk mendorong produktivitas maupun kinerja dari karyawan. Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia.

Dalam menghadapi perkembangan saat ini perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dan harus memaksimalkan sumber daya yang ada agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya dalam dunia bisnis. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan sehingga harus dapat dikelola sebaik mungkin agar dapat memberikan output yang optimal. Oleh sebab itu, perusahaan harus memikirkan cara dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan yang harus di jaga. Maka dari itu, perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

Bila dalam perusahaan banyak karyawan mengalami gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan produktivitas kerja menurun, sebagai rutinitas yang terus menerus berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaan yang dia lakukan menjadi beban yang harus di kerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan hasil yang maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. karena mengatur manusia sulit dan mereka juga mempunyai perasaan, status keinginan dan latar belakang yang dibawa kedalam setiap orang. Oleh sebab itu perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar karyawan dapat meraih prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sehingga prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Setiap karyawan memberi kontribusi bertumbuh serta berkembang dalam pengembangan kapasitas diri sehingga dapat memotivasi seseorang karyawan tersebut untuk menjadi yang terbaik. Prestasi kerja karyawan

merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena tanpa adanya prestasinya tidak akan terciptanya suatu produktivitas, yang berakibat pada kesinambungan perusahaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah memberikan pengakuan (aktualisasi) yakni diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan, penghargaan dan kebutuhan sosial. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun non materiil hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah aktualisasi diri.

Aktualisasi diri adalah keinginan sebagai kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang manusia, asumsi yang mendasarinya adalah semua manusia jika diberi kebebasan untuk tumbuh, secara tak langsung semua hal akan menghambat aktualisasi diri kita, karena semua orang pada dasarnya baik dan utuh maka sebagian besar hambatan datang dari luar individu. Individu yang mempunyai aktualisasi diri juga mempunyai ciri-ciri yaitu kemampuan mereka yang melihat hidup secara jernih, melihat hidup apa adanya bukan menurunkan keinginan

mereka, mereka tidak bersikap emosional, justru bersikap lebih objektif terhadap hasil-hasil pengamatan mereka, kebanyakan dari mereka yaitu tidak akan memberikan harapan-harapan dan menyesatkan orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri oleh komunitas dapat dipenuhi dengan memberikan kegiatan seperti: kesempatan untuk tumbuh, yaitu setiap anggota komunitas diberikan kesempatan untuk berkreasi dengan mengembangkan bakat yang mereka miliki dan mereka kembangkan pada komunitas tersebut. Kemudian mengembangkan kreativitas yaitu anggota komunitas yang mempunyai bakat atau tidak maka pada komunitas yang mereka ikuti dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, kemudian yaitu mendapatkan pelatihan untuk tugas yang menantang sehingga menjadikan para anggota menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab, dan yang paling utama yaitu melakukan pencapaian aktualisasi diri yang baik untuk para anggota komunitas.

Aktualisasi diri menjadi penting untuk dikaji dalam penelitian ini karena dapat mempengaruhi kinerja tata usaha. Aktualisasi diri merujuk pada proses pengembangan potensi diri seseorang untuk mencapai kepuasan dan kebahagiaan hidup yang optimal. Dalam konteks kerja, aktualisasi diri dapat berdampak pada kinerja tata usaha karena ketika individu merasa puas dan bahagia terhadap pekerjaannya, maka dia cenderung lebih termotivasi serta bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, aktualisasi diri juga dapat membantu seseorang mengembangkan kemampuan interpersonal dan manajerial yang penting dalam bekerja di lingkungan tata usaha. Dalam konteks kerja, aktualisasi diri dapat berdampak pada kinerja tata usaha karena ketika seseorang merasa puas dan

bahagia dengan pekerjaannya, maka dia akan cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, aktualisasi diri juga dapat membantu seseorang mengembangkan kemampuan interpersonal dan manajerial yang penting dalam bekerja di lingkungan tata usaha. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Rumbiati (2016). Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah penghargaan.

Selain aktualisasi diri yang dimiliki oleh karyawan, karyawan juga perlu diberikan penghargaan atas prestasi kerjanya. Penghargaan merupakan imbalan yang di berikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah di lakukan. Penghargaan dapat dipandang sebagai sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok oleh seseorang atau perusahaan jika mereka telah melakukan suatu keungulan atau menghasilkan sesuatu yang dianggap bagus atau baik di bidang tertentu. Penghargaan ada yang diberikan dalam bentuk medali, kado, piala, gelar, sertifikat, dan plakat maupun dalam bentuk finansial/uang Arianto & Erlita, (2021). Penghargaan yang baik, di harapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga keseimbangan antara tujuan pribadi dan perusahaan tercapai. Karena di sisi lain, penghargaan yang baik bisa juga menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya.

Penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka

dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya menyatakan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Sulistya, 2022). Begitu pula dengan hasil penelitian Nurpina (2017) & Kwasira (2015) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kebutuhan sosial. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia lainnya dalam kehidupan bermasyarakat. Masyarakat tidak dapat dipisahkan dengan manusia, karena hanya manusia saja yang dapat hidup bermasyarakat yaitu hidup bersama-sama dengan manusia lain dan saling memandang sebagai penanggung jawab hak dan kewajiban. Sebaliknya manusia juga tidak dapat dipisahkan dari masyarakat sebab seorang manusia tidak akan dapat melakukan segala aktivitasnya dengan sendiri tanpa adanya masyarakat. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dalam hidup bermasyarakat, bekerja dan rasa ingin dihormati. Seseorang yang berada dalam sebuah kelompok memerlukan rasa ingin diterima, dihormati oleh orang-orang yang berada di sekitarnya.

Manusia dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya selalu berusaha mencari yang terbaik. Sebagai makhluk sosial, dalam usaha pemenuhan kebutuhan hidupnya tadi manusia selalu memerlukan pihak lain. Seseorang manusia tidak

mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri. Kebutuhan manusia sendiri jika ditinjau dari segi tingkatan kepentingannya dibagi menjadi kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Hierarki kebutuhan manusia mengatur kebutuhan dasar dalam lima tingkatan prioritas. Tingkatan yang paling dasar, atau yang pertama meliputi kebutuhan fisiologis seperti: udara, air dan makanan. Tingkatan yang kedua meliputi kebutuhan keselamatan dan keamanan, yang melibatkan keamanan fisik dan psikologis. Tingkatan yang ketiga mencakup kebutuhan cinta dan rasa memiliki, termasuk persahabatan, hubungan sosial dan cinta seksual. Tingkatan yang keempat meliputi kebutuhan rasa berharga dan harga diri, yang melibatkan percaya diri, merasa berguna, penerimaan dan kepuasan diri. Dalam penelitian sebelumnya Muhammad Nur (2020) & Rosnaida (2021) yang menyatakan bahwa kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja. karyawan menyukai kesempatan berinteraksi satu sama lainnya, baik antar teman kerja, antar bawahan dan atasan dan antar anggota organisasi 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 berprestasi (Sutrisni, 2015).

Fenomena yang terjadi di Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara dalam prestasi kerja masih banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Dengan menurunnya prestasi kerja karyawan, bisa diindikasikan bahwa menurunnya prestasi kerja perusahaan dikarenakan karyawan yang belum optimal

dan tidak maksimal atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu juga karyawan kurang mampu mengaktualisasikan dirinya dalam perusahaan seperti memberikan saran dan ide ke perusahaan sehingga karyawan yang mempunyai potensi kurang dapat kemampuan dan berprestasi dalam perusahaan. Selain itu perusahaan kurang mengadakan pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk karyawan, juga kurang dilibatkannya karyawan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk membangun potensi diri karyawan.

Tetapi ada hal lain yang membuat para karyawan tidak semangat bekerja dikarenakan perusahaan kurang memberikan penghargaan terhadap karyawan. Maka karyawan merasa kurangnya sedikit keharmonisan hubungan dikarenakan hal tersebut, meskipun karyawan sudah mengajukan saran ke atasan dan diterima baik oleh atasan namun perusahaan tidak menanggapi dan melihat hal tersebut sebagai masalah di dalam instansi. Selain itu karyawan juga kurang mendapat apresiasi baik berupa pujian maupun pengakuan ketika pekerjaan atau target yang diberikan perusahaan dapat tercapai bahkan melebihi dari apa yang diharapkan perusahaan.

Tidak itu saja hal yang menyebabkan prestasi kerja adalah kebutuhan sosial. Kurang terpenuhinya kebutuhan sosial karyawan Perumda Tirta Pase sulitnya menyampaikan ide-ide yang dapat mendukung pekerjaan dan memperbaiki sistem manajemen di perusahaan bahkan tidak jarang keluhan-keluhan dari karyawan diabaikan begitu saja tanpa adanya evaluasi atau tindakan perbaikan mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar karyawan sebagai kebutuhan sosial dimana ini yang sangat penting sekali demi kelancaran pekerjaan pada tiap bagian. Namun selain itu sebagian besar karyawan merasa bahwa usaha dalam memenuhi

sosial karyawan masih kurang dapat dirasakan karena kurangnya kegiatan dari instansi dalam mencoba menjaga keakraban antar karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perumda pada Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?
3. Apakah kebutuhan sosial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh aktualisasi diri terhadap prestasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan pada Perumda Tirta Pase Kabupaten Aceh Utara?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka manfaat penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan dan dapat mengaplikasikannya dalam bidang sumber daya manusia serta dapat mengasah ilmu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan
- b. Dapat bermanfaat bagi mahasiswa lain dan bahan referensi dan dijadikan sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memaknai terkait faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang dijalankan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawannya.

