

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang terjadi belakangan ini telah memberikan akibat yang signifikan bagi kelangsungan hidup manusia, globalisasi yang nyaris tanpa batas menjadikan persaingan dalam setiap aspek kehidupan semakin ketat, tidak terkecuali dalam bidang organisasi dan industri. Persaingan tersebut menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dan melakukan perubahan arah dengan cepat dan tentu saja berupaya meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki.

Salah satu sumber daya adalah manusia, manusia disebut juga sebagai roda penggerak suatu organisasi, karena manusia berperan aktif dalam mengoptimalkan kinerja dari sumber-sumber daya yang lain. Brincole (dalam Salusu, 1996: 73) menjelaskan bahwa kunci keberhasilan tercapainya tujuan organisasi terdapat pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya dan organisasi dapat berbuat lebih baik dalam pencapaian tujuan apabila memberi perhatian yang besar terhadap sumber daya manusianya. Juga ditambahkan oleh Poerwono (1987: 25):

“suatu bentuk usaha tanpa manusia tidaklah ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhananya atau kompleksnya suatu bentuk usaha, manusialah yang merupakan intinya. Segala bentuk usaha akhirnya disimpulkan sebagai suatu gerak dari manusia untuk manusia”

Sebagai unsur kerja yang sangat vital maka tidak mengherankan jika organisasi menaruh perhatian yang besar terhadap karyawan dan melakukan

beragam cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu perusahaan yang juga menyadari hal tersebut adalah PT. Banggai Sentral Sulawesi. Perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan ini pun menyadari bahwa karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Perusahaan percaya bahwa salah satu yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat adalah motivasi berprestasi. Diakui pula oleh manajer *marketing* PT. Banggai Sentral Sulawesi, pada wawancara tanggal 15 Januari 2007 bahwa sebagai perusahaan yang bergerak dalam pemasaran barang berupa *container* maupun *cargo*, perusahaan ini sangat bergantung pada kemampuan karyawan khususnya divisi *marketing* sebagai ujung tombak dalam memasarkan jasa tersebut, kesimpulannya adalah PT Banggai Sentral Sulawesi berpandangan bahwa karyawan dengan motivasi berprestasi yang tinggi sangat bermanfaat bagi organisasi, disayangkan oleh organisasi bahwa sejak tahun 2000 sampai saat ini divisi *marketing* tidak pernah lagi mencetak angka penjualan yang fantastis seperti yang pernah terjadi pada awal-awal tahun 90'an.

Winardi (2001: 2) mengungkapkan bahwa seseorang yang sangat termotivasi adalah individu yang melaksanakan upaya maksimal guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerja dan organisasi tempatnya bekerja. Gelermon (1984: 153) menambahkan bahwa karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi akan cenderung menyelesaikan tugas sampai tuntas, tidak meninggalkan pekerjaan setengah-setengah.

Seseorang yang tidak termotivasi hanya akan berupaya pas-pasan dan memberi kontribusi minimum dalam bekerja, tentunya ini tidak diinginkan dan harus dicegah oleh perusahaan. Motivasi berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengatasi hambatan dan mencapai hasil yang lebih baik dari hasil yang sebelumnya, serta mendorong mereka bersaing secara sehat. Untuk mengatasi hambatan secara efektif dan efisien dan untuk bersaing secara sehat diperlukan hubungan yang lebih berarti dengan orang lain, seperti gagasan, ide, dan dukungan emosional dari orang lain (Schein, dalam Moss 2001: 168) sehingga menjalin hubungan relasi yang baik cukup signifikan dengan motivasi berprestasi. Fakta ini juga sudah cukup dipahami dan dipraktekkan oleh perusahaan besar seperti *The Tempo Group*, yang mencantumkan dalam rekrutmen penerimaan karyawan di perusahaannya beberapa syarat yaitu mampu menjalin relasi interpersonal yang baik dan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi (PT.Tempo, n.d., *Carrer Opportunity*, para 1).

Hariyanto (1993: 4) juga mengungkap hal serupa lewat penelitian yang dilakukan oleh Yankelovich (Atwarter, 1979) terhadap para pekerja di beberapa perusahaan di Amerika Serikat, hasil penelitian mengungkap bahwa para karyawan bekerja karena:

- a) Pekerjaan menarik
- b) Adanya tim kerja yang menyenangkan dan kompak
- c) Adanya kesempatan untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki.

Dapat dicermati bahwa adanya tim kerja yang menyenangkan dan kompak menjadi salah satu alasan para karyawan bekerja, hal ini mengindikasikan bahwa

relasi interpersonal adalah hal yang penting dalam dunia kerja. Zimbardo (1980: 12) menyatakan hubungan interpersonal adalah suatu hubungan dimana individu dapat mengkomunikasikan ide-ide, perilaku-perilaku, kekuatan-kekuatan dan perasaannya terhadap orang lain. Vance Packard (dalam Rahmat 2004: 14) menambahkan bahwa bila orang gagal menumbuhkan hubungan interpersonal maka ia akan menjadi agresif, senang berkhayal, “dingin”, sakit fisik dan mental, dan menderita “*flight syndrome*” atau ingin melarikan diri dari kehidupan nyata, tentu saja orang dengan gejala-gejala seperti ini tidak akan mampu bekerja dengan baik apalagi berprestasi.

Edmund Burke (dalam Kartini Kartono 2002: 15) mengatakan bahwa tidak ada seorang pun yang bisa berprestasi kerja jika dia tidak bersedia bekerja sama dengan orang lain, dan tidak ada seorang pun yang bisa bekerja sama tanpa dilandasi rasa kepercayaan. Dari hasil wawancara peneliti terhadap karyawan divisi *marketing*, beberapa dari mereka menyatakan bahwa relasi interpersonal tidak cukup signifikan terhadap motivasi berprestasi seorang karyawan dan masih banyak hal lain yang lebih berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Hal ini menarik karena sampai saat ini penelitian mengenai motivasi berprestasi yang dikaitkan dengan relasi interpersonal masih sangat minim, dan lebih banyak dikaitkan dengan insentif, komitmen, kepuasan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan kasus dan opini-opini di atas maka peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian mengenai apakah ada hubungan atau tidak ada hubungan antara relasi interpersonal dan motivasi berprestasi karyawan.

1.2. Batasan Masalah

Agar cakupan masalah penelitian tidak meluas, maka dilakukan pembatasan terhadap masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Banyak faktor yang mungkin dapat mempengaruhi motivasi berprestasi terhadap organisasi, tetapi dalam penelitian ini hanya ingin diteliti fakta hubungan interpersonal yang diperkirakan mempunyai hubungan dengan motivasi berprestasi karyawan terhadap organisasi.
2. Untuk mengetahui hubungan dari relasi interpersonal dan motivasi berprestasi karyawan, maka dilakukan penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan relasi interpersonal dan motivasi berprestasi.
3. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *marketing* PT. Banggai Sentral Sulawesi.

1.3. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah ada hubungan antara relasi interpersonal dan motivasi berprestasi pada karyawan divisi *marketing* PT Banggai Sentral Sulawesi?”.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan relasi interpersonal dan motivasi berprestasi karyawan pada karyawan divisi *marketing* PT. Banggai Sentral Sulawesi.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan teori di bidang psikologi, khususnya teori psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai teori-teori yang berkaitan dengan topik relasi interpersonal dan motivasi berprestasi. Diharapkan pula penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan terutama hal-hal yang menyangkut sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan motivasi berprestasi karyawan.

b) Bagi Karyawan

Untuk mengetahui tingkat hubungan interpersonal dan tingkat motivasi berprestasi karyawan dan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menjalin hubungan di organisasi dan kaitannya dengan motivasi berprestasi karyawan.