

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah aset strategis bagi organisasi yang mana ia berperan langsung saat menetapkan keberlangsungan dan pencapaian sasaran organisasinya.¹ Untuk itu, organisasi diharuskan untuk memanfaatkan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia secara sistematis biar mampu beradaptasi lewat dinamika lingkungan kerja. Perihal ini jadi kian signifikannya bagi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang berorientasi pada pelayanan publik dan kepentingan sosial.²

Motivasi bisa dimaknai sebagai kekuatan yang berasal pada diri seseorang yang mendukung munculnya perilaku untuk capai maksud khusus. Mengacu pada Mangkunegara, motivasi ialah energi atau situasi yang mampu menggerakkan karyawan sehingga mereka tersokong untuk bekerja secara terarah dalam rangka mewujudkan sasaran organisasinya. Dalam konteks ini, motivasi ialah respons yang muncul sebagai akibat dari sebuah sikap maupun rangsangan. Dorongan tersebut berasal lewat pada pribadi individu serta timbul sebab adanya keinginan yang ingin diraih.

¹ Puspa Dewi, Khusnul Fikri, dan Tomy Fitrio, "The Effect of Work Motivation on Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Rengat Branch Office," *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, Vol. 7, No. 9 (2019): 1344–1358.

² Endang Irawan Supriyadi. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Jurnal Ilmiah "Neo Politea" Fisip Universitas Al-Ghifari, Vol. 1 No. 1. 2020.

Keinginan ini Mengenai keperluan, mampu diungkapkan bahwasanya tanpa adanya rasa kebutuhan, motivasi tidak akan muncul.³ Yang artinya individu cenderung berusaha untuk memenuhi keinginan yang paling rendah terlebih dahulu, setelah tingkatan bawah terpenuhi, lalu manusia akan termotivasi untuk memenuhi keperluan dalam tingkat yang lebih dari sebelumnya, konsep tersebut dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam karya ilmiahnya yang berjudul *A Theory of Human Motivation*, yang diterbitkan dalam jurnal *Psychological Review* pada tahun 1954.⁴ Lewat alasan itulah pimpinan dapat memotivasi karyawan dengan melihat kebutuhan yang diperlukan oleh karyawannya.

Selain motivasi, kinerja juga menjadi simbol penting dalam mengukur keberhasilan organisasi. Sinambela, kinerja ialah kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas maupun tanggung jawabnya secara efektif serta efisien selaras pada standar yang sudah dipatok. Kinerja yang terbaik mencerminkan pencapaian pribadi. Saat mengelola kemampuan serta motivasi yang dimilikinya.

Adapun studi terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi serta kinerja, seperti kajian yang dikerjakan oleh Anita pada tahun 2022 mengungkapkan jika motivasi berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan.⁵ Namun, mayoritas studi tersebut dikerjakan pada

³ Evianah. Hartanti Ayu Murika. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Indosari Sidoarjo. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No.1. Maret 2020.

⁴ Septania Sovi. Buku Ajar Psikologi Industri Organisasi. CV. Pena Persada, hal 157-158

⁵ Anita. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru). Skripsi Dakwah Dan Ilmu Komunikasi. 2022

organisasi profit maupun instansi pemerintahan. Studi yang mengkaji imbas motivasi hierarki di sektor LSM masih amat terbatas khususnya di Kalimantan Selatan. Padahal sektor ini memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda, sehingga hasilnya berpotensi menyerahkan andil bagi literatur manajemen sumber daya manusia.

Yayasan Dhuafa Tersenyum ialah Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang berjalan di bidang pelayanan kesehatan, pendidikan, serta kegiatan sosial kemasyarakatan. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, seperti interaksi intens dengan masyarakat, kebutuhan empati, serta keterlibatan langsung dalam berbagai kegiatan sosial. Namun, berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan, ditemukan bahwa pembayaran gaji terkadang mengalami keterlambatan dan besaran gaji yang diterima juga berbeda-beda, sementara itu beban kerja yang ditanggung karyawan cukup tinggi. Kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, khususnya pada tingkat fisiologis dan keamanan sebagaimana dijelaskan dalam Hierarki Kebutuhan Maslow, yang akhirnya dapat berpengaruh pada motivasi kerja dan kinerja.

Meskipun demikian, fenomena yang terjadi mengesahkan bahwa karyawan tetap memilikii tingkat loyalitas yang tinggi kepada yayasan, dan ditunjukkan oleh masa kerja yang relatif lama, yaitu antara 4 hingga 6 tahun, bahkan sejak setelah menyelesaikan pendidikan D3 hingga S1. Hal ini menandakan adanya penyebab lain di luar kompensasi finansial yang

berperan dalam membentuk dan mempertahankan pengabdian karyawan terhadap organisasi.

Motivasi pada dasarnya ialah sebuah progres yang berawal dari adanya kebutuhan pada pribadi individu. Kebutuhan tersebut memunculkan keinginan yang mendorong seseorang untuk bertindak sehingga pada akhirnya memperoleh kepuasan setelah tujuan yang diinginkan tercapai.⁶

Berdasarkan uraian diatas bahwa motivasi hierarki diperkirakan memiliki imbas signifikan atas kinerja karyawan. Lewat alasan itulah peneliti tertarik untuk mengerjakan studi berjudul “Pengaruh Motivasi Pada Kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan” dengan menguji dua variabel yaitu variabel X (Motivasi Hierarki dari Maslow), dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi hierarki yang meliputi kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, egoistik, aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana gambaran motivasi hierarki terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan?

⁶ Rahma rizki, Sarbaini, Putri Mauliza. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya. Sarambi Konstruktivis, Vol. 4, No. 2, 2022

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi hierarki yang meliputi kebutuhan fisiologi, keamanan, sosial, egoistik, aktualisasi diri dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi hierarki terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan.

D. Hipotesis Penelitian

1. H_a (Hipotesis Alternatif): Terdapat pengaruh positif antara motivasi Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan.
2. H_o (Hipotesis Nol): Tidak terdapat pengaruh antara motivasi Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan.

E. Signifikansi/ Kegunaan Penelitian

Hasil temuan ini diharapkan bisa melengkapi referensi dan memperluas kajian ilmiah baik secara teoritis dan praktis.

1. Secara Teoritis

Diharapkan temuan ini dapat menjadi referensi bagi studi serupa di bidang organisasi sosial maupun lembaga non-profit lainnya dan riset ini diharapkan dapat membantu manajemen yayasan merumuskan

strategi motivasi kerja yang lebih efektif, sehingga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan:⁷

2. Secara Praktis

a. Bagi Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan motivasi kerja untuk memperkuat kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan kajian serupa pada sektor sosial dan keagamaan di Indonesia.

F. Definisi Operasional

Agar dapat terhindar dari terjadinya kesalahan dalam menafsirkan judul riset ini, peneliti memberikan penjelasan mengenai batasan pembahasan yang digunakan dalam studi:

1. Pengaruh

Pengaruh dapat diartikan sebagai dampak atau akibat yang ditimbulkan oleh suatu hal terhadap hal lainnya. Dalam penelitian ini, pengaruh merujuk pada dampak motivasi hierarki berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan. Penelitian ini dilakukan untuk

⁷Anita. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru). Skripsi Dakwah Dan Ilmu Komunikasi. 2022

mengetahui apakah motivasi hierarki yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*motivation*", yang artinya dorongan atau kekuatan internal. Dalam konteks riset ini, motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan yang mendorong dan mempengaruhi karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum untuk berperilaku dalam pekerjaan sesuai dengan pengaturan, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu maupun yang berasal dari eksternal maupun internal dari setiap individu.

Penelitian ini menggunakan teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow sebagai acuan utama karena teori ini dianggap paling relevan dengan fenomena yang terjadi di Yayasan Dhuafa Tersenyum. sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, permasalahan utama yang ditemukan terkait keterlambatan gaji dan perbedaan kompensasi berhubungan langsung dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan pada tingkat fisiologis dan rasa aman. Teori Maslow mampu menjelaskan secara bertahap bagaimana terpenuhinya kebutuhan dasar tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja sehingga pada akhirnya berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam studi ini mengacu pada lima aspek utama Berdasarkan teori hierarki kebutuhan

maslow, yaitu⁸: (1), Kebutuhan dasar atau fisiologis ialah kebutuhan yang mendasar bagi setiap individu seperti makan, minum, dan istirahat yang harus dipenuhi agar dapat bekerja secara optimal. (2), Kebutuhan akan rasa aman, yakni perlindungan baik itu fisik maupun psikologis sehingga mereka bekerja nyaman dan terlindungi dalam menjalankan tugas. (3), Kebutuhan sosial, memuat terkait kebutuhan akan interaksi, rasa cinta, kasih sayang, rasa memiliki, dan hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. (4), Kebutuhan egoistik (penghargaan), kebutuhan ini terkait dengan kebutuhan akan pengakuan, harga diri, pangkat, gelar dan profesi yang dapat memperkuat rasa percaya diri. (5), Kebutuhan aktualisasi diri, yang mencerminkan harapan dan keinginan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk mewujudkan potensi dan kemampuan terbaik pada pribadi mereka.

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan ialah temuan yang diinginkan dari sikap seseorang maupun karyawan. Dalam studi ini kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yayasan dhuafa tersenyum, yang muncul lewat pelaksanaan pekerjaan selaras pada tanggung jawab serta hak yang diberikan. Kinerja juga dipakai jadi tanda tingkat pencapaian yang bisa diraih serta menggambarkan sebuah seseorang. Adapun

⁸ Stefan, Popa, dan C. F. Albu, "Implications of Maslow's Hierarchy of Needs Theory on Healthcare Employees' Performance," *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, Vol. 16, No. 59 (2020)

indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam riset ini adalah

Berdasarkan pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson:⁹

a. Kuantitas

Kuantitas kinerja dilihat dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, serta kecepatan kerja setiap harinya dalam waktu kerja 8 jam perhari di Yayasan Dhuafa Tersenyum.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kinerja mengacu pada seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu dapat dilihat dari seberapa baik karyawan memanfaatkan waktu yang ada seperti menyelesaikan tugas sesuai *deadline*, merapikan data, dan belajar skil baru.

d. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran dapat diukur dengan seberapa sering karyawan datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan dan selalu berusaha datang tepat waktu.

e. Kerjasama

Kerjasama ialah kemampuan atau keterampilan seorang pekerja perlu bekerja sama dengan teman-teman kerjanya untuk

⁹ Safitri Nur Anisa. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan (Studi di PT.Phapros, Tbk Semarang). Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No.2. September 2022

menuntaskan tugas yang sudah ditugaskan, biar bisa capai hasil yang lebih baik serta penggunaan waktu yang kian tepat¹⁰.

4. Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan

Lembaga Amil Zakat (LAZ) Yayasan Dhuafa Tersenyum ialah sebuah institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan, pendidikan, serta kegiatan sosial kemasyarakatan. Lembaga ini memiliki peran penting dalam menyalurkan dana zakat, infak, dan sedekah yang diperoleh melalui partisipasi dari para donatur.¹¹

G. Penelitian Terdahulu

Skripsi ini ialah studi lapangan. Masalah utama yang dibahas memiliki kesamaan dan perbedaan dengan beberapa studi atau jurnal sebelumnya yang dijadikan referensi oleh penulis.

1. Kajian yang dikerjakan oleh: D.R. Suparman, D. Jajang, S.H.G. Wahyudin pada tahun 2023 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang”.¹² Riset ini bermaksud untuk memahami serta mengkaji imbas motivasi atas kinerja karyawan. Metode yang dipakai ialah metode kuantitatif serta teknik pengambilan sampel memakai *convenience sampling*. Temuan studi mengungkapkan jika motivasi berpengaruh baik serta signifikan

¹⁰ Khaeruman, Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (CV. AA RIZKY 2021) hal 17

¹¹ Sulastrri, Manajemen Pengelolaan Zakat, Infak, dan Sedekah Yayasan Dhuafa Tersenyum Kota Banjarmasin. Skripsi Dakwah dan Ilmu Komunikasi. 2021. Idr.uin-antasari.ac.id

¹² D.R. Suparman, D. Jajang, S.H.G Wahyudin. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 9 No. 1, April 2023

terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu, mampu diikhtisarkan jika kian tingginya motivasi kerja karyawan, maka kian tingginya pula kinerja yang dihasilkan. Riset ini memiliki relevansi lewat studi yang akan dikerjakan, yakni sama-sama mengkaji imbas motivasi atas kinerja karyawan. Namun, perbedaan studi terletak pada objek studi serta pendekatan teori yang dipakai. Studi sebelumnya dikerjakan pada perusahaan manufaktur, sedangkan riset ini dijalankan pada yayasan sosial, yakni Yayasan Dhuafa Tersenyum.

2. Kajian yang dikerjakan oleh Endang Irawan Supriyadi Pengajar di Universitas Muhammadiyah Bandung di tahun 2020 dengan topik “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang”.¹³ bertujuan mengkaji imbas motivasi kerja atas kinerja karyawan dengan metode survei eksplanatori kuantitatif. Elemen otonom adalah motivasi kerja yang diukur menggunakan teori harapan *Victor Vroom (expectancy, instrumentality, valence)*, sedangkan elemen ketergantungan adalah kinerja karyawan yang diukur melalui kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja. Temuan riset mengungkapkan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan atas kinerja karyawan lewat kontribusi sejumlah 85,8%. Secara parsial, dimensi *expectancy* menyuguhkan imbas terbesar, diikuti *valence* dan *instrumentality*, yang semuanya imbas positif atas kinerja.

¹³ Endang Irawan Supriyadi. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Subang. Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2020

Riset ini relevan karena memiliki kesamaan variabel, yaitu motivasi serta kinerja. Perbedaannya terletak di teori yang dipakai, di mana riset ini memanfaatkan teori kebutuhan Maslow, sehingga didambakan mampu menyuguhkan perspektif berbeda, khususnya dalam konteks yayasan sosial.

3. Kajian yang dikerjakan oleh Anita pada tahun 2022 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru”. Studi tersebut bermaksud untuk memahami seberapa besar imbas motivasi kerja *existence*, *relatedness*, dan *growth* terhadap kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru lewat pengaplikasian metode studi asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Temuan riset mengungkapkan jika motivasi *existence*, *relatedness*, dan *growth* berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. Adapun perbedaan studi tersebut dengan saya yaitu objek studi dan teori yang digunakan berbeda.¹⁴

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk mempermudah pembahasan proposal skripsi secara ringkas, dengan gambaran sistematika penulisannya sebagai berikut:

¹⁴Anita. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru). Skripsi Dakwah Dan Ilmu Komunikasi. 2022

BAB I PENDAHULUAN, berisikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Signifikansi Penelitian, Definisi Operasional, Penelitian Terdahulu, dan Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI, berisikan Landasan Teori dan Model Konseptual Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, berisikan Rancangan/ Desain Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Uji Coba Alat Ukur, dan Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berisikan Hasil Penelitian, dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP, berisikan Kesimpulan dan Saran-saran.