**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Indonesia merupakan Negara yang sedang berkembang yang saat ini masih banyak memerlukan pembangunan di segala bidang baik itu di bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya yang dapat menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Dalam pelaksanaannya perlu diciptakan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah kebijakan yang terarah pada perubahan kelembagaan dan sistem ketatalaksanaan, kualitas sumber daya manusia dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif. Pembangunan dapat berhasil bila mana orang-orang yang terkait didalam pelaksanaan pembangunan tersebut memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang handal.

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, sebuah perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawainya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan dan cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi. Bagi setiap perusahaan sangatlah penting perannya dalam setiap perkembangan bisnis perusahaan. Untuk itu, diperlukan pegawai yang terampil dalam bidangnya, berperilaku baik dalam menjalankan tugasnya. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dari perusahaan, setiap pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dengan demikian mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Diantara berbagai macam

bentuk variabel yang mempengaruhi perkembangan perusahaan yaitu sumber daya manusia, salah satu bentuk untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yaitu dengan memaksimalkan kebutuhan penghargaan sumber daya manusia tersebut.

Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status. Pemberian system penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Adapun jenis penghargaan yang diberikan perusahaan yaitu tunjangan kerja, bonus, insentif, promosi jabatan, kenaikan gaji, fasilitas kantor, asuransi, piagam dan lain-lain.

Berikut pengambilan data pra survei dengan memberikan pernyataan seperti kuesioner awal pendahuluan yang berisi 12 pernyataan, dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawaidi Dinas Perhubungan Kota Medan dengan memberikan pernyataan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Survei Kebutuhan Penghargaan**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | **Total Responden** |
| 1. | Gaji yang saya terima di Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai dengan golongan /pangkat | 8  26.7% | 3  10% | 14  46.6% | 5  16.7% | - | 30 Responden |
| 2. | Insentif yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Medan sesuai dengan kapasitas pekerjaan yang saya lakukan. | 4  13.3% | 4  13.3% | 13  43.4% | 9  30% | - | 30 Responden |
| 3. | Pujian yang diberikan pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan dapat menambah semangat kerja kepada saya | 6  20% | 6  20% | 6  20% | 12  40% | - | 30 Responden |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa Kebutuhan Penghargaan yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan kurang baik. Hasil temuan observasi dilapangan peneliti juga memperoleh informasi dimana para pegawai kurang puas dengan penghargaan yang diberikan Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Medan. Fenomena mengenai kebutuhan penghargaan yaitu Pemberian Penghargaan belum sepenuhnya bagi pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan, masih kecilnya pemberian penghargaan yang berupa pemberian bonus-bonus selain gaji pokok. Dimana sistem penghargaan tersebut diatas masih belum sesuai dengan yang diinginkan semua pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini dikarenakan pimpinan hanya memberikan bonus kepada pegawai yang sudah bekerja lama tanpa memperhatikan pegawai baru yang juga memiliki kinerja yang baik

Menurut Maslow (2012) Selain kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial adalah hal yang tak kalah penting yang dibutuhkan manusia. Kebutuhan sosial (*affiliation)* atau sering disebut dengan *social needs* atau *affiliation needs*, merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama orang lain dalam masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Kebutuhan sosial antar pegawai sangat penting sebagai modal kerjasama tim yang solid. Selain Penghargaan tersebut, Dinas Perhubungan Kota Medan mencoba menciptakan semangat kekeluargaan antar pegawai sebagai kebutuhan sosial. Para pegawai juga rutin melakukan outbound untuk membuat hubungan emosional semakin baik.

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra Survei Kebutuhan Sosial**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **ST** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | **Total Responden** |
| 1. | Saya yakin hubungan di Dinas Perhubungan Kota Medan cukup baik | 12  12  40% | 5  16.7% | 4  13.3% | 9  30% | - | 30 Responden |
| 2. | Saya senang karena pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik | 9  30% | 8  26.7% | 5  16.6% | 8  26.7% | - | 30 Responden |
| 3. | Saya merasa senang bila pengadian saya selam bekerja di Dinas Perhubungan Kota Medan ini mendapat pengakuan dari pimpinan Dinas Perhubungan Kota Medan | 15  50% | 9  30% | 4  13.3% | 2  6.7% | - | 30 Responden |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa Kebutuhan Sosial yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan kurang baik. Hasil temuan observasi dilapangan peneliti juga memperoleh informasi dimana para karyawan kurang puas dengan Kebutuhan Sosial di Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Medan. Fenomena permasalahan mengenai kebutuhan sosial adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan kurang berinteraksi dalam kelompok saat bekerja dan adanya komunikasi formal diantara sesama pegawai dalam waktu istirahat.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja merupakan sesuatu kegiatan yang sangat penting bagi setiap organisasi, prestasi kerja juga sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap organisasi. Menurut Cahyono (2015) Sebagai tolak ukur keberhasilan seorang pegawai adalah dari prestasi kerja, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Sebagai sarana mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara, maka kepada PNS yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang telah memperlihatkan prestasi kerja yang luar biasa dapat diberikan penghargaan. Prestasi Kerja pegawai juga akan mempengaruhi banyaknya output yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survei Prestasi Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **ST** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | **Total Responden** |
| 1. | Saya selalu melakukan pekerjaan dengan ketelitian yang baik | 12  40% | 10  33.3% | 5  16.6% | 3  10% | - | 30 Responden |
| 2. | Saya selalu melaksanakan pekerjaan yang diberikan Dinas Perhubungan Kota Medan dengan rapi | 3  10% | 4  13.3% | 18  60% | 5  16.7% | - | 30 Responden |
| 3. | Saya berusaha melakukan pekerjaan hingga mencapai target yang telah ditentukan Dinas Perhubungan Kota Medan | 9  30% | 3  10% | 4  13.3% | 14  46.7% | - | 30 Responden |
| 4. | Saya selalu bersikap baik dan melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya | 10  33.3% | 10  33.3% | 5  16.7% | 5  16.7% | - | 30 Responden |
| 5. | Saya selalu berusaha mencapai prestasi kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Medan | 9  30% | 3  10% | 7  23.3% | 11  36.7% | - | 30 Responden |
| 6. | Saya memiliki keandalan yang baik setiap melakukan pekerjaan di Dinas Perhubungan Kota Medan | 15  50% | 15  50% | 4  13.3% | 2  6.7% | - | 30 Responden |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat diperoleh informasi bahwa prestasi kerja yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan kurang baik. Hasil temuan observasi dilapangan peneliti juga memperoleh informasi dimana para pelanggan puas dengan prestasi kerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Medan. Fenomena permasalahan mengenai prestasi kerja pada pegawai yaitu Menurunnya Prestasi Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan, disebabkan oleh kebutuhan penghargan dan kebutuhan sosial pegawai yang masih kurang diberikan Dinas Perhubungan Kota Medan, hal ini berdampak pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja.

Dari penjabaran latar belakang maka penulis melakukan penelitan tentang **“Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan suatu langkah awal sebelum menentukan rumusan masalah dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto dkk (2015), identifikasi masalah adalah tahap permulaan dari penguasaan masalah di mana objek dalam suatu jalinan tertentu bisa kita kenali sebagai suatu masalah.

Untuk mempermudah dalam memahami masalah yang telah disampaikan, maka dapat dikemukakan permasalahan secara terperinci sebagai berikut :

1. Adanya kesenjangan pemberian Penghargaan kepada Pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Medan. Hal ini dikarenakan pimpinan hanya memberikan bonus kepada pegawai yang sudah bekerja lama tanpa memperhatikan pegawai baru yang juga memiliki kinerja yang baik.
2. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan kurang berinteraksi dalam kelompok saat bekerja dan adanya komunikasi formal diantara sesama pegawai dalam waktu istirahat..
3. Menurunnya Prestasi Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan, disebabkan oleh kebutuhan penghargan dan kebutuhan sosial pegawai yang masih kurang diberikan Dinas Perhubungan Kota Medan, hal ini berdampak pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang memiliki keinginan untuk berprestasi dalam bekerja.
   1. **Batasan Masalah**

Husaini Husein (2016) ‘’Pembatasan Masalah adalah usaha untuk menetapkan batasan dari masalah penelitian yang akan diteliti ‘’. Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian dan faktor mana saja yang tidak termasuk dalam ruang lingkup masalah penelitian.

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang ada diatas, maka diperlukan adanya pembatasan masalah untuk menghindari berbagai kesalahan persepsi yang muncul berkaitan dengan penelitian ini. Agar pembahasan menjadi spesifik dan lebih fokus sehingga kesimpulan akan terarah pada aspek yang diteliti. Penelitian ini akan dibatasi lebih spesifik lagi mengenai Pemberian Penghargaan, Hubungan Sosial dan Prestasi Kerja.

* 1. **Rumusan Masalah**

Menurut Husein (2016) bahwa “Suatu masalah yang terjadi apabila seseorang berusaha mencoba suatu tujuan atau percobaannya yang pertama untuk mencapai tujuan itu hingga berhasil.”

Berdasarkan uraian latar belakang maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kebutuhan Penghargaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan?
2. Apakah Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan?
3. Apakah Kebutuhan Pengharagaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan?
   1. **Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Kebutuhan Penghargaan dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Untuk menganalisis Kebutuhan Sosial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kebutuhan Penghargaan dan Kebutuhan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Medan.
   1. **Manfaat Penelitian**
4. Bagi Dinas Perhubungan Kota Medan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga sehingga dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam menerapkan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan social untuk para pegawai yang betujuan untuk terciptanya kenyamanan bagi pegawai dalam instansi.

1. Bagi Peneliti

Merupakan kesempatan yang baik dalam menerapkan disiplin ilmu yang didapat selama kuliah dan menambah wawasan tentang masalah yang terjadi dalam dunia kerja pada umumnya, yang berkaitan kebutuhan penghargaan dan kebutuhan sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitan ini di harapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.